



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: LAS MARISMAS DE LEBRIJA S.C.A.
Expediente: 41/01/0066/2026
Fecha: 16/04/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MARIA DEL MAR TRONCOSO MENDOZA
Código 41004472012005.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa LAS MARISMAS DE LEBRIJA, S.C.A. (código 41004472012005), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 27-02-2026 a 31-12-2029.

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

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

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

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



CSV : RCC-beb5-d86b-7c78-eda4-78dc-c7a3-f5f1-f5d9
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/04/2026 11:40 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa LAS MARISMAS DE LEBRIJA, S.C.A. (código 41004472012005), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 27-02-2026 a 31-12-2029.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

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



CSV : RCC-beb5-d86b-7c78-eda4-78dc-c7a3-f5f1-f5d9
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/04/2026 11:40 | NOTAS : F



CONVENIO COLECTIVO

LAS MARISMAS DE LEBRIJA S.C.A.

Periodo: 2026 - 2029

CONVENIO COLECTIVO DE LAS MARISMAS DE LEBRIJA S.C.A.

Capítulo I. Disposiciones generales

Polígono Industrial Las Marismas. Parcela 1.029-BB. 41740 Lebrija (Sevilla) Teléfono: 955977011

WWW.MARISMAS.ES



**Artículo 1. Partes concertantes.**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre el Comité de Empresa de Las Marismas de Lebrija S.C.A. (en adelante, la “Empresa” o la “Cooperativa”), en su condición de comisión representativa de las personas trabajadoras que integra la Comisión Negociadora del referido Convenio Colectivo, y la Dirección de la Empresa.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios mediante relación contractual de carácter laboral en los centros de trabajo de Las Marismas de Lebrija S.C.A., con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 1.3 y el artículo 2.1 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 (en adelante, Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 3. Ámbito funcional.

Este Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo de Las Marismas de Lebrija S.C.A. y obliga a ésta en todas sus secciones; desmotadora de algodón, fábrica de concentración de tomate, centro manipulador de hortalizas en fresco, semilleros, riego, taller mecánico y herrería, servicio de asesoramiento técnico agrícola, administración, telefonía, bascula, guardería, mantenimiento, gasolinera y trabajos y faenas de carácter agrícola en fincas propiedad de la cooperativa, así como aquellos centros de nueva creación durante la vigencia del convenio.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo se limita a la provincia de Sevilla. El presente Convenio es de aplicación en la Empresa «Las Marismas de Lebrija S.C.A.», tanto en sus centros de trabajo de Av. La Estación s/n (Gasolinera), polígono industrial Las Marismas en el término municipal de Lebrija (Sevilla), como en Marismillas en el término municipal de Las Cabezas de San Juan (Sevilla); así como aquellos centros de nueva creación durante la vigencia del convenio.

Artículo 5. Ámbito temporal: Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14 respecto a las condiciones económicas.

Asimismo, la vigencia del Convenio Colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2029, sin perjuicio de que se prorrogará tácitamente de año en año en el caso de que no medie denuncia expresa por alguna de las partes.



La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, pudiendo formularse dentro de los últimos 3 meses de su vigencia o cualquiera de sus prorrogas.

La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante la autoridad laboral, dándose traslado de la misma a la otra parte.

Una vez denunciado en tiempo y forma por algunas de las partes para su resolución o revisión, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones a tal efecto un (1) mes antes de la expiración de la vigencia del mismo.

Independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del nuevo convenio sin llegar a un acuerdo sobre el mismo, las partes firmantes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que podrán someterse a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo el compromiso previo de someter (siempre de forma voluntaria) las discrepancias a un arbitraje. A falta de existencia de los mismos, las partes convienen en someterse al procedimiento de mediación que les indique o facilite la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará la nulidad del presente Convenio y quedará sin efecto alguno, obligándose las partes a reunirse con el fin de negociar, tanto el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.



Artículo 7. Compensación y absorción. Mejoras adquiridas.

El presente Convenio Colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor, recogidas en el convenio colectivo de las Marismas de Lebrija S.C.A. publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla el 24 de abril de 2025, por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, siempre que las mismas, consideradas globalmente, supongan condiciones más favorables para el personal.

Se respetarán como derechos adquiridos la paga extraordinaria de beneficios que algunas personas trabajadoras perciben en el mes de marzo, así como la cuarta paga (por importe del 50% de su salario mensual) que perciben en el mes de noviembre el personal de la gasolinera. Las referidas pagas extraordinarias no serán compensables ni absorbibles y se les aplicará la subida pactada en el presente Convenio.

Artículo 8. Comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras.

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo para facilitar el cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio, de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.
4. Velar por la vigilancia y cumplimiento del convenio.



5. Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad en el plazo máximo de quince (15) días desde la declaración de la mencionada nulidad.

6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Esta Comisión Paritaria estará formada por los miembros que designen el Comité de Empresa y la representación empresarial, en un número que no podrá ser superior a tres (3) representantes por cada parte. Cada una de las partes podrá proceder a la sustitución de cualquiera de sus representantes en el momento en que lo considere conveniente, debiendo notificar dicha situación a los restantes miembros de la Comisión Paritaria.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores, con voz, pero sin voto. Como máximo podrán asistir dos asesores por cada parte.

La Comisión elegirá entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario.

De todas las reuniones que se celebren, así como, de todos los acuerdos que se adopten se levantará acta por el Secretario.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite el Comité de Empresa o Las Marismas de Lebrija S.C.A.
2. La Comisión Paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de quince (15) días desde que se efectúe la convocatoria.
3. Quorum. Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.
4. Acuerdos. La Comisión Paritaria, cada vez que se reúna, deberá adoptar los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones por separado, debiendo hacerse constar en el informe los votos particulares con sus fundamentos si los hubiere. Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.
5. Domicilio. A estos efectos se designa como domicilio el de la sede de LAS MARISMAS DE LEBRIJA, S.C.A.

Las horas de asistencia a la Comisión Paritaria de los miembros del Comité de Empresa tendrán la misma consideración que las horas de asistencia a la negociación colectiva.



Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa, sistema de control del trabajo, régimen disciplinario y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa que coadyugarán, en todo caso, a la mejora continuada de la prestación de servicios, con el nivel adecuado de productividad, mediante una utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

Las partes que se rigen por el presente Convenio tendrán como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador y trabajadora, siendo nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que contengan discriminación favorable o adversa en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas o demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, o vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras en la Empresa. El Comité de Empresa podrá vigilar el cumplimiento de estas normas, dentro de la facultad que les reconoce el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III. Condiciones generales de trabajo

Artículo 10. Clasificación profesional.

1. Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en Las Marismas de Lebrija estarán clasificadas en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes. Para la determinación de dichos Grupos Profesionales se han tenido en cuenta los criterios relativos a la formación, conocimientos, experiencia, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de coordinación y mando, tal y como, a continuación, se definen:

a) Formación, conocimientos y experiencia:

Formación básica y complementaria necesaria para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas y experiencia adquirida en el desarrollo profesional.

b) Autonomía:

Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la



misma sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica.

c) Complejidad:

Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver y decisiones que es preciso adoptar.

d) Responsabilidad:

Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la Empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la Empresa y, en general, ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

e) Coordinación:

Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

f) Mando:

Grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas. Capacidad de interrelación y número de personas sobre las que se ejerce el mando.

La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece en este artículo no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica del personal de la Empresa.

2. Los Grupos Profesionales dentro de los cuales se clasifica el personal de la Cooperativa



serán los siguientes:

I) Grupo Profesional I: Personal directivo técnico con facultades de mando o coordinación.

- I.1 Personal que tiene a su cargo, bajo la dependencia directa de la dirección del centro, la responsabilidad de un determinado departamento.
- I.2 Personal que realiza trabajos cualificados y complejos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Ejecutan operaciones con características de mando sobre procesos o equipos de personas asociadas a procesos mecánicos o automáticos que requieran programación o abastecimiento.
- I.3 Personal que realiza trabajos cualificados con dependencia jerárquica del grupo I.1 o I.2, y que ejecuta operaciones de coordinación sobre procesos parciales o equipos de personas.

II) Grupo Profesional II: Personal administrativo, técnicos y personal cualificado.

- II.1 Personal que realiza funciones relativas a trabajos técnicos y cualificados que exigen conocimiento especializado.
- II.2 Persona que, con dependencia jerárquica del grupo I, realiza labores administrativas, mecánicas o de producción cualificadas, de forma autónoma.
- II.3 Persona que, con dependencia jerárquica y subordinación funcional, realiza labores de apoyo a la administración o tareas relativas a procesos productivos, mecánicos o automáticos que requieran programación o abastecimiento.

III) Grupo Profesional III: Personal oficios varios.

- III.1 Persona que, con dependencia jerárquica del grupo I, realiza las funciones y tareas de reparación, mantenimiento, limpieza general y asistencia técnica con autonomía e independencia, que puede requerir el uso de maquinaria.
- III.2 Persona que ejecuta funciones relativas a operaciones manuales y de selección de productos que requieran destreza y visión, con o sin elementos mecánicos, y limpieza en periodo productivo, bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total.
- III.3 Persona que ejecuta funciones relativas a operaciones manuales, con o sin elementos mecánicos, operaciones de mantenimiento o propias del proceso productivo del que requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico, bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total.
- III.4 Personal que ejecuta funciones relativas a operaciones manuales, con o sin elementos

Polígono Industrial Las Marismas. Parcela 1.029-BB. 41740 Lebrija (Sevilla) Teléfono: 955977011

WWW.MARISMAS.ES



mecánicos, operaciones de mantenimiento y limpieza en periodo productivo, bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total.

IV) Grupo Profesional IV: Personal de la Gasolinera.

VI Personal que realiza trabajos cualificados y complejos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Ejecutan operaciones con características de mando sobre procesos o equipos de personas asociadas a procesos mecánicos o automáticos que requieran programación o abastecimiento.

IV.II Personal que ejecuta funciones relativas a operaciones manuales con o sin elementos mecánicos, operaciones de mantenimiento y limpieza, bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total.

3. Se incluyen las tablas salariales del año 2026 correspondientes al sistema de clasificación profesional como **Anexo I**.

Artículo 11. Periodo de prueba.

Con carácter general, el período de prueba estará sujeto a los límites de la legislación vigente a tal efecto y tendrá una duración máxima de seis (6) meses para mandos y técnicos titulados y dos (2) meses para el resto del personal. Si bien habrá que estar en todo caso, conforme a la especificidad que se establezca normativamente para las distintas modalidades de contrato de trabajo.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba, tanto la persona trabajadora como la Empresa podrán respectivamente, desistir de la relación laboral y proceder a la extinción del contrato laboral sin necesidad de preaviso y, por tanto, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización.

Artículo 12. Baja voluntaria.

Cuando la persona trabajadora causare baja voluntaria en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de quince (15) días naturales, salvo que se hubiera pactado por contrato un período de preaviso determinado. En caso de



incumplimiento total o parcial del preaviso por parte de la persona trabajadora, la Empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

Artículo 13. Promoción y formación profesional.

1. La Empresa promoverá la formación profesional del personal, concediendo los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, en el caso de que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido.
2. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional dentro de la Empresa se producirán en el marco de las facultades organizativas de la Empresa, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional, autonomía, coordinación y responsabilidad. La cobertura de los citados puestos de superior nivel se realizará con carácter preferente con personal que ya forme parte de la plantilla siempre que se reúnan los criterios requeridos a tal efecto.
3. La formación que facilita la Empresa va a cargo de las horas de formación exigidas por ley.
4. La promoción a un grupo profesional no se verá consolidada hasta haber ejercido, al menos, seis (6) meses las funciones correspondientes a dicho puesto de trabajo.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 14. Condiciones económicas.

Se pacta el siguiente incremento salarial:

- a) **Para el ejercicio 2026:** se pacta un incremento salarial sobre la tabla salarial del año 2025 del porcentaje del Índice de Precios de Consumo (IPC) registrado a 31 de diciembre de 2025, que será efectivo desde el 1 de enero de 2026. Las cantidades que deban ser regularizadas como consecuencia de dicho incremento serán abonadas a las personas trabajadoras en la nómina del mes de febrero de 2026.
- b) **Para el ejercicio 2027:** se pacta un incremento salarial sobre la tabla salarial del año 2026 del porcentaje del IPC registrado a 31 de diciembre de 2026, que será efectivo desde el 1 de enero de 2027. Las cantidades que deban ser regularizadas como consecuencia de dicho incremento serán abonadas a las personas trabajadoras en el mes de enero de 2027, siempre que se haya publicado el IPC registrado a 31 de



diciembre de 2026 con suficiente antelación para su inclusión en la nómina correspondiente a dicho mes. En caso contrario, dichas cantidades se abonarán en el mes de febrero de 2027 o en el mes en que se efectúe dicha publicación con la debida antelación para su inclusión en la nómina correspondiente.

- c) **Para el ejercicio 2028:** se pacta un incremento salarial sobre la tabla salarial del año 2027 del porcentaje del IPC registrado a 31 de diciembre de 2027, que será efectivo desde el 1 de enero de 2028. Las cantidades que deban ser regularizadas como consecuencia de dicho incremento serán abonadas a las personas trabajadoras en el mes de enero de 2028, siempre que se haya publicado el IPC registrado a 31 de diciembre de 2027 con suficiente antelación para su inclusión en la nómina correspondiente a dicho mes. En caso contrario, dichas cantidades se abonarán en el mes de febrero de 2028 o en el mes en que se efectúe dicha publicación con la debida antelación para su inclusión en la nómina correspondiente.
- d) **Para el ejercicio 2029:** se pacta un incremento salarial sobre la tabla salarial del año 2028 del porcentaje del IPC registrado a 31 de diciembre de 2028, que será efectivo desde el 1 de enero de 2029. Las cantidades que deban ser regularizadas como consecuencia de dicho incremento serán abonadas a las personas trabajadoras en el mes de enero de 2029, siempre que se haya publicado el IPC registrado a 31 de diciembre de 2028 con suficiente antelación para su inclusión en la nómina correspondiente a dicho mes. En caso contrario, dichas cantidades se abonarán en el mes de febrero de 2029 o en el mes en que se efectúe dicha publicación con la debida antelación para su inclusión en la nómina correspondiente.

Se adjunta como **Anexo I** la tabla salarial definitiva correspondiente al año 2026.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

1. Con carácter general, se considerarán horas extraordinarias aquéllas que excedan de la jornada las treinta y nueve (39) horas semanales en cómputo mensual, domingos y festivos.
2. La realización de las horas extraordinarias, incluidas las realizadas en domingos y festivos, serán consideradas como voluntarias. No obstante, será obligatoria la realización de horas extras para prevenir siniestros o daños en la producción, para la atención de pedidos urgentes, períodos punta de producción no programados, ausencias imprevisibles del personal y aquellas otras circunstancias, asimismo de carácter excepcional, derivadas de las exigencias que plantea la manipulación de productos del campo y, en su caso, de frutas y hortalizas, para su comercialización.
3. Ambas partes consideran conveniente reducir al mínimo indispensable las horas

Polígono Industrial Las Marismas. Parcela 1.029-BB. 41740 Lebrija (Sevilla) Teléfono: 955977011

WWW.MARISMAS.ES



extraordinarias. Con independencia de ello, se acuerda que:

- Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas por periodos equivalentes de descanso retribuido en los 6 meses siguientes a su realización, a razón de una hora y treinta minutos de descanso por cada hora extra trabajada (la equivalencia sería: una hora extraordinaria igual a una hora y treinta minutos de descanso). No se computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descanso.
- En el caso de que las horas extraordinarias se compensen económicamente, el valor de la hora extraordinaria para cada ejercicio se revisará anualmente conforme a la variación del IPC registrado a 31 de diciembre de cada año, tomando como referencia el valor de la hora extraordinaria de la tabla salarial del ejercicio anterior.

Artículo 16. Pagas y complementos personales.

A) Pagas extraordinarias. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias de carácter anual:

- 31 de julio, una mensualidad.
- 31 de diciembre, una mensualidad.

Estas gratificaciones estarán compuestas por el salario base y el complemento de antigüedad.

Sin perjuicio de ello, se acuerda de forma general para toda la plantilla el prorrateo mensual de todas las gratificaciones extraordinarias (incluidas, por tanto, la paga extraordinaria de beneficios que algunas personas trabajadoras perciben en el mes de marzo, así como la cuarta paga que percibe en el mes de noviembre el personal de la gasolinera a las que se hace referencia en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo).

Este sistema de abono será de aplicación obligatoria para todo el personal que a la firma del presente Convenio esté prestando sus servicios para la Cooperativa y para el personal que se incorpore a la misma a partir del día 1 de enero de 2026, garantizándose en todo caso que la retribución bruta anual de las personas trabajadoras no se vea alterada por este cambio en la periodicidad de los pagos.

B) Complemento de Antigüedad. Será de aplicación la siguiente tabla de antigüedad fijada a la firma del presente convenio. A tal efecto, los porcentajes referidos en dicha tabla se aplicarán sobre el salario base que perciban las personas trabajadoras.



Periodo	Años	%	Periodo	Años	%
1	3	1,09	10	12	8,49
2	4	1,92	11	13	9,32
3	5	2,74	12	14	10,14
4	6	3,56	13	15	10,96
5	7	4,38	14	16	11,51
6	8	5,21	15	17	12,06
7	9	6,03	16	18	12,60
8	10	6,85	17	19	13,15
9	11	7,67	18	20	13,70

Aquellas personas trabajadoras que tras la firma del presente convenio hayan superado los porcentajes actuales se les mantendrá como una condición personal.

Artículo 17. Complementos vinculados al puesto.

A) Plus de Nocturnidad. -Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 23:00 horas de la noche y las 7:00 horas de la mañana, serán compensadas conforme al plus de nocturnidad establecido en la tabla salarial recogida en el Anexo I por hora trabajada, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza.

B) Plus de Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad. Los trabajos declarados por la Autoridad Laboral como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, tendrán la bonificación establecida en el Anexo I por hora trabajada, quedando establecidos los siguientes puestos de trabajo con derecho a la percepción de este plus:

Penoso: Fibrilla.

Peligrosidad y toxicidad: Caldera y fumigación en semilleros.

C) Primas por responsabilidad. Se establece una prima de responsabilidad conforme se establece en la tabla salarial fijada en el Anexo I, en el caso de trabajadores y trabajadoras que su actividad vaya acompañada de responsabilidad de tipo económico o sobre trabajadores y trabajadoras de la Empresa y cuya labor lleve implícita una capacitación profesional para el puesto.

Artículo 18. Desplazamientos.

Con respecto a los desplazamientos efectuados por las personas trabajadoras, serán



abonados por la Empresa a 0,23 €/km con carácter general para el ejercicio 2.026 y siguientes, no obstante, cuando el desplazamiento se realice por carreteras y caminos del Sector B-XII y parcelas de Marismillas, el importe del desplazamiento será de 0,25 €/km.

Artículo 19. Ayuda escolar.

La ayuda escolar se retribuye a las personas trabajadoras fijas y fijas de trabajos discontinuos, abonándose ésta en el mes de octubre de cada año y con los siguientes importes para el ejercicio 2.026 y siguientes:

Preescolar	105,53 €/hijo
Primaria	105,53 €/hijo
Secundaria-Modulo GM (hasta los 25 años inclusive)	137,29 €/hijo
Bachiller-Modulo superior (hasta los 25 años inclusive)	158,83 €/hijo
Universidad (hasta los 25 años inclusive)	158,83 €/hijo

Artículo 20. Nóminas.

Es obligación de la Empresa extender todos los meses los recibos individuales justificativos del pago del salario y en este sentido, los recibos de nómina mensuales se encuentran a disposición individual de cada trabajador a través del portal del empleado habilitado en la intranet de la entidad.

Capítulo V. Jornada de trabajo y descanso**Artículo 21. Jornada laboral.**

1. La jornada ordinaria semanal será de treinta y nueve (39) horas.
2. Los horarios de trabajo pactados en el presente convenio serán los siguientes:
 - a) Jornada intensiva: franja horaria: de 7:00 horas a 15:00 horas.
Los trabajadores y trabajadoras que ocupen dicho horario dispondrán de 20 minutos de descanso que se consideran tiempo efectivo de trabajo.
 - b) Jornada intensiva de verano para el Personal de Administración: Franja horaria de 7:30 horas a 15:00 horas.
Se establecen turnos de guardias para atender los horarios de apertura al público con horario de 08:00 horas a 14:00 horas y de 17:00 horas a 20:00 horas. Estos turnos de guardia se utilizarán para recuperar las horas que faltan hasta las 39 horas semanales.



c) Jornada partida: Franja horaria: de 8:00 horas a 14:00 horas y de 16:00 horas a 18:00 horas.

Los trabajadores y trabajadoras que ocupen dicho horario disfrutaran de veinte (20) minutos de descanso de los cuales doce (12) minutos corren por cuenta del trabajador y ocho (8) minutos se consideran como tiempo efectivo de trabajo.

d) Turnos rotativos:

- Mañana: De 7:00 horas a 15:00 horas.
- Tarde: De 15:00 horas a 23:00 horas.
- Noche: De 23:00 horas a 7:00 horas.

Los trabajadores y trabajadoras que ocupen dicho horario dispondrán de veinte (20) minutos de descanso que se consideran tiempo efectivo de trabajo.

e) Consideraciones:

En aquellas secciones donde se produzca atención directa al socio y se establezcan por parte de la Empresa horarios de apertura que difieran de los establecidos para la sección, se establecerán turnos de guardia para cubrir las citadas diferencias horarias.

En función de las necesidades de los servicios se pueden establecer horarios de trabajo diferentes.

Artículo 22. Sistema de turnos.

Los turnos y horarios de trabajo se adaptarán en cada momento al proceso productivo de forma que existirán periodos en que haya un solo turno central y periodos en los que se organizarán tres (3) o cuatro (4) turnos de trabajo rotativos.

Formará parte de la facultad organizativa de la Empresa el determinar en cada momento la organización del trabajo en dos (2) o tres (3) turnos y el establecimiento de los mismos, horario y secuencia, procurando efectuar rotación semanal.

El tercer turno se establecerá si la Empresa aprecia que no le es posible atender sus compromisos comerciales sin el incremento de la producción que se deriva del trabajo en tres (3) turnos.

El sistema de turnos rotativos podrá aplicarse durante toda la campaña, o en el período concreto de la misma en que sea necesaria, por las razones indicadas, su implantación. En el



trabajo a turnos se incluirán los sábados y los domingos, respetando las exigencias legales sobre descanso semanal.

Artículo 23. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a veintitrés (23) días laborables (de lunes a viernes) de vacaciones anuales, o a la parte proporcional equivalente.

De común acuerdo entre el trabajador y el responsable fijaran las vacaciones siempre y cuando no interfieran en el buen funcionamiento de la sección. Se garantizará que las personas trabajadoras puedan disfrutar de parte de sus vacaciones en los meses de junio a septiembre.

Las vacaciones correspondientes al año natural deben ser disfrutadas por las personas trabajadoras antes del 31 de marzo del año siguiente.

Capítulo VI. Contratación

Artículo 24. Contratación.

La Empresa podrá utilizar la totalidad de las modalidades contractuales que recoja en cada momento la legislación vigente, de acuerdo con los requisitos exigidos en los supuestos legalmente establecidos.

Artículo 25. Contrato fijo discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodo de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y la estimación de su distribución horaria, que deberá ser concretada en todo caso en el momento del llamamiento.

El personal fijo-discontinuo será llamado al trabajo en cada campaña conforme a las necesidades productivas de la Empresa, lo que podrá determinar su no llamamiento en aquellas campañas en las que no se requiera el trabajo de toda la plantilla de personal fijo-discontinuo.



Dadas las particularidades de la actividad de la Empresa, no existe un periodo mínimo de llamamiento anual. No obstante, la Empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras las previsiones de llamamiento anual.

En el ejercicio regular de la facultad organizativa de la Empresa, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y la adaptación de los mismos en la Empresa, se confeccionará un censo de las personas trabajadoras fijas-discontinuas para cada una de las secciones de la Empresa, en el que habrá de constar los siguientes datos respecto de cada persona trabajadora incluida en cada escalafón: Nombre y apellidos, fecha de la adquisición de la condición de persona trabajadora fija discontinua y días trabajados en la Empresa en cada faena, tarea o especialidad desde que se adquirió tal condición.

A tal efecto, se confeccionará una lista por cada sección para el llamamiento de manera que una persona trabajadora podrá ser incorporada a más de una lista si presta o puede prestar sus servicios en más de una sección.

La Empresa dará traslado del censo y de las listas de cada sección al Comité de Empresa y también quedará a disposición de las personas trabajadoras.

El orden de llamamiento se llevará a cabo en función de la antigüedad de la persona trabajadora en la sección correspondiente y se realizará por riguroso orden del escalafón establecido en el censo de personas trabajadoras fijas discontinuas y para el cese en el orden inverso al de los llamamientos. En caso de igualdad tendrá prioridad la persona trabajadora que tenga una mayor antigüedad en la Empresa.

En cuanto a la forma de llamamiento ésta se hará mediante comunicación previa a la persona trabajadora, con tres (3) días de antelación del inicio de la faena o tarea, siempre que ello sea posible y se efectuará por cualquier medio escrito, digital o de mensajería móvil que permita dejar constancia de la debida notificación (SMS, WhatsApp, correo electrónico, correo certificado, etc.) a la dirección electrónica o número de teléfono móvil facilitado y autorizado por la persona trabajadora. A tal efecto, la persona trabajadora tendrá la obligación de notificar a la Empresa cualquier cambio en los datos facilitados para efectuar el llamamiento respecto al que facilite en el momento de su contratación, no siendo imputable a la Empresa la imposibilidad de realizar el llamamiento en el caso de no haberle sido comunicado el referido cambio. Asimismo, se informará de la realización del llamamiento al Comité de Empresa.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito (SMS, WhatsApp, correo electrónico, correo certificado, etc.) a la Empresa su intención de incorporarse o no a la Empresa.



Si la incorporación al puesto de trabajo hubiera de ser suspendida por causas climatológicas o causas imprevistas, el preaviso inicial servirá y será suficiente. Asimismo, en el supuesto que la actividad laboral, una vez iniciada, se suspenda por causas climatológicas o por otras causas imprevistas, llegado el día de trabajo de la reanudación de la actividad, la persona trabajadora se incorporará a su puesto inmediatamente sin necesidad de cumplir los tres (3) días de preaviso estipulado.

La persona trabajadora causará baja voluntaria en la Empresa cuando no acuda al llamamiento, no se reincorpore tras una suspensión del contrato de trabajo o abandone el trabajo sin causa justificada. Serán causas debidamente justificadas para no acudir al llamamiento siempre que la persona trabajadora las comunique por escrito y las acredite ante la Empresa, las siguientes:

- No acudir al llamamiento por incapacidad temporal acreditada mediante parte facultativo, teniendo derecho a la reincorporación al puesto de trabajo una vez producida el alta médica siempre y cuando su número de escalonado esté trabajando.

- No acudir al llamamiento por tener la persona trabajadora fija discontinua el contrato de trabajo suspendido por nacimiento y cuidado de un menor de doce meses o por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento de un menor conforme a lo establecido en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

- Por causa de fuerza mayor u otra motivación legal que lo permita debidamente acreditada ante la Empresa.

Se establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajos discontinuos teniendo en cuenta el orden de llamamiento dentro de cada sección, tanto en la primera como en las sucesivas llamadas al trabajador que efectúe la empresa durante la vigencia del convenio.

Capítulo VII. Permisos y licencias

Artículo 26. Permisos y licencias.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, previo aviso, salvo causa de fuerza mayor y justificación, podrán ausentarse del trabajo por los motivos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y, adicionalmente, en los supuestos que se indican a continuación y por el tiempo siguiente:

Polígono Industrial Las Marismas. Parcela 1.029-BB. 41740 Lebrija (Sevilla) Teléfono: 955977011

WWW.MARISMAS.ES



- Cinco (5) días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Cuatro (4) horas de duración máxima para asistencia médica del empleado en la localidad de Lebrija, teniendo el trabajador la obligación de acudir a su puesto de trabajo previa o posteriormente a la visita médica.
- Ocho (8) horas de duración máxima para la asistencia médica del empleado fuera de la localidad de Lebrija.

Las reiteraciones de este permiso de visita médica pueden ser objeto de estudio por la parte empresarial y social para determinar la finalización de dicho permiso retribuido, previa notificación al trabajador.

La Empresa tiene la obligación de otorgar cualquier permiso cuando concurra alguna de las circunstancias señaladas, pero será obligación de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio el preaviso sobre el tiempo de ausencia, el motivo y la justificación de la misma con anterioridad al hecho causante. No obstante, si la causa es grave e inminente, la justificación de la ausencia se podrá realizar el primer día de la incorporación al trabajo.

El permiso deberá ser disfrutado en las fechas en las que se produzca la necesidad que lo justifica, no pudiendo ser trasladado en caso de que coincida con días no laborables a días hábiles.

Artículo 27. Excedencias voluntarias.

Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación:

1. El personal con al menos una antigüedad en la Empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.
2. El personal en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las



incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

3. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el personal deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con un (1) mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un (1) mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.
4. En caso de cubrirse el puesto del personal excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

Artículo 28. Formación continua.

En los Planes de Formación Agrupados las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien (100) trabajadores/as deberán informar de las condiciones del Plan Agrupado en cuestión a los/las representantes de sus trabajadores/as, y acreditar que se ha producido esta información ante la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Cuando la Empresa desee implantar Planes Agrupados de Formación, lo comunicará por escrito a la representación legal de los/as trabajadores/as, teniendo éstos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de quince (15) días hábiles. La representación legal del personal mantendrá su facultad informativa durante la ejecución del plan de formación.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará ropa de trabajo al personal cuando las faenas que realicen sean marcadamente sucias o produzcan un acusado deterioro de su ropa personal. El personal está obligado a utilizar la ropa de trabajo. El incumplimiento de esta obligación de usar la ropa de trabajo constituirá falta laboral.

Artículo 30. Complemento de incapacidad temporal.

1. Todos los trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), percibirán el 100% de la cuantía correspondiente a la base de cotización mensual, excluida las horas extraordinarias y pagas extraordinarias, del mes anterior a la baja, durante los tres (3) primeros días de baja. Dicho complemento de incapacidad temporal sólo será aplicable como máximo en dos (2) situaciones de baja por



incapacidad temporal en el año natural.

2. Para que la Empresa complemente las prestaciones referidas en el apartado anterior, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que la persona trabajadora acredite un periodo de cotización de ciento ochenta (180) días dentro de los cinco (5) años inmediatamente anteriores al hecho causante –conforme al artículo 172 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3. En los casos de Incapacidad Temporal será potestad de la Empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el/la trabajador/ra, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante la mutua de asistencia que designe la Empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 31. Tipificación de las faltas.

Se considerará falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de los deberes y obligaciones de cualquier índole que le imponga al trabajador/a el presente Convenio, las disposiciones legales en vigor o el contrato de trabajo

Artículo 32. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Las faltas consignadas en los artículos posteriores son meramente enunciativas, por lo que en lo no especificado se estará a la normativa vigente, pudiendo en todo caso ampliar la lista de faltas y su clasificación.

Artículo 33. Faltas leves.

- a) De una (1) a tres (3) faltas de puntualidad inferiores a treinta (30) minutos sin justificación en el periodo de un (1) mes. A efectos de puntualidad, el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus tareas. En el caso de que de estos retrasos se deriven graves perjuicios para la Empresa por la función especial del trabajador, se clasificará como grave.



- b) El uso o conservación indebida de herramientas, útiles y uniforme.
- c) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o datos personales dentro de los diez (10) días de haberse producido.
- d) Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
- e) Discutir con compañeros/as dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- f) La no comunicación con la antelación debida o dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo o el abandono, por breve tiempo, quince (15) minutos, del puesto de trabajo sin causa justificada.
- g) Faltar un (1) día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada siempre y cuando de la ausencia no se deriven perjuicios para la Empresa, en cuyo caso se clasificará como falta grave.
- h) Falta de aseo o limpieza personal.

Artículo 34. Faltas graves.

- a) Más de tres (3) faltas de puntualidad en el plazo de un (1) mes.
- b) Dos (2) faltas de asistencia al trabajo sin justificar en el periodo de un (1) mes.
- c) No comunicar con la antelación debida datos que puedan afectar a la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- e) Entregarse a juegos y distracciones, cualquiera que sea, estando de servicio.
- f) El mal uso de los uniformes o ropa de trabajo, así como la reincidencia en el incumplimiento de las normas sobre imagen y cuidado personal.



- g) La desobediencia de las normas o de las órdenes e instrucciones de la dirección, mandos superiores o personas en la que éstos deleguen en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- h) Simular la presencia de otro empleado/a en el trabajo, firmando o fichando por él o ella.
- i) La imprudencia en acto de servicio, incluido el no uso de prendas o equipos obligatorios de seguridad. La no utilización de los Equipos de Protección Individual y la inobservancia de las medidas de seguridad establecidas para el puesto de trabajo, siempre y cuando el trabajador haya sido debidamente informado al respecto de los riesgos, así como el incumplimiento de las normativas de calidad e higiene. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.
- j) Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros, artículos, materiales del correspondiente establecimiento y maquinaria o herramienta de la Empresa.
- k) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.
- l) Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la Empresa.
- m) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- n) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera público, o con clientes, se considerará falta muy grave.
- o) La simulación de enfermedad o accidente, siempre que no se deriven graves consecuencias de dicha simulación, en cuyo caso se considerará como muy grave.
- p) La comisión de tres (3) o más faltas leves dentro de un (1) trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.



Artículo 35. Faltas muy graves.

- a) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un (1) año.
- b) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y clientes.
- c) Tres (3) o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el periodo de un (1) trimestre. Más de tres (3) en seis (6) meses y más de seis (6) en un (1) año.
- d) Cuatro (4) o más faltas de puntualidad en el plazo de ciento veinte (120) días, o diez (10) o más faltas de puntualidad en el plazo de nueve (9) meses.
- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza, hurto, o robo, tanto a su compañeros/as de trabajo, como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente. Incluyéndose los supuestos en los que un trabajador/a estando de baja realice trabajos de cualquier otro tipo por cuenta propia o ajena. También queda incluida toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
- i) Causar accidentes por imprudencia o negligencia.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados o información confidencial de la Empresa, o revelar a cualquier persona ajena a la misma, datos de reserva obligada.
- k) La falta continuada de aseo y limpieza, de tal índole que produzca una queja justificada de los compañeros/as o de los clientes.
- l) La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos de la Empresa.



- m) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebida alcohólica o drogas durante la jornada de trabajo.
- n) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sean incompatibles con la actividad de cualquier tipo de parte de proveedores, contratistas o clientes.
- ñ) Conductas constitutivas de acoso sexual, así como las faltas de respeto o consideración hacia clientes, proveedores, personal de la Empresa o miembros de los órganos de dirección y administración de la misma.
- o) La difusión, revelación o extracción de información y documentación relativa a la Empresa, así como datos confidenciales y/o de carácter personal en y/o de ficheros automatizados. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa. Revelar a terceros ajenos a la dirección de la Empresa datos de reserva obligada.
- p) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

Artículo 36.- Faltas graves sector alimentación.

Habida cuenta del carácter de industria alimentaria que tienen las actividades de la Empresa y las exigencias que ello impone para garantizar la más cuidada elaboración de los productos, se consideraran faltas graves además de las enumeradas en el artículo 34, las siguientes conductas de los trabajadores/as:

1. Fumar en el interior del recinto de trabajo, salvo aquellos lugares que expresamente estuvieran autorizados para ello de forma clara y visible, por no exigir riesgo alguno.
2. Llevar relojes, pendientes, horquillas y toda clase de adornos metálicos en los recintos de trabajo, así como llevar cabellos sueltos en los mismos, prescindiendo de las prendas que la Empresa facilita para recoger el cabello.

Artículo 37. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La Empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras/as, al mismo tiempo que al propio afectado, de las sanciones por faltas graves y muy graves que se impongan.



Artículo 38. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que se podrán imponer a los trabajadores/as, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes, siendo siempre facultad de la Empresa imponer una sanción inferior:

1. Faltas leves:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

2. Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo desde tres (3) días hasta veinte (20) días.

3. Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo desde veintiún (21) días hasta treinta (30) días.
- b) Inhabilitación por un periodo no superior a dos (2) años para el ascenso de categoría.
- c) Despido.

2. Prescripción.

Se estará a lo dispuesto, según su graduación, a los plazos establecidos por el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Régimen de no concurrencia e incompatibilidades.

Los trabajadores/as se comprometen durante la vigencia de su contrato de trabajo a no efectuar ninguna actividad o relación laboral para un tercero o por cuenta propia en trabajos que concurren con los intereses de la Empresa. En cualquier caso, las personas trabajadoras no podrán dedicarse a ningún tipo de actividad que compita con la de esta Empresa ya sea dentro o fuera de su jornada laboral o que, en opinión de la Empresa, perjudique o pueda perjudicar su capacidad para desempeñar de forma plena y efectiva sus obligaciones frente a la Empresa. La realización de trabajos durante la jornada laboral o fuera del horario laboral que perjudique los intereses de Las Marismas de Lebrija será considerada como falta muy grave y constitutiva de un despido disciplinario.

Capítulo IX. Seguridad e higiene. Salud laboral



Artículo 40.- Seguridad y salud laboral.

En cuanto a las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, se estará sujeto a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que la desarrolla.

1. Los Delegados/as de Prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito de horas mensuales que les corresponda en su condición de miembro de Comité de Empresa o Delegados de Personal, conforme a lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante, la regla general antes expresada, no se imputará a dicho crédito horario mensual el tiempo dedicado a:

- a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- b) Las reuniones convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales;
- c) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- d) Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud del personal, una vez que la Empresa haya tenido conocimiento de los mismos.



**Anexo I. Tabla Salarial para el año 2026 del
Convenio Colectivo de Las Marismas de Lebrija, S.C.A.**

2026		SALARIO BASE	HORA EXTRA	P. NOCTURNIDAD	P. TOXICOS	P. RESPONSABILIDAD
GRUPO 1	NIVEL 1	3.055,65 €	23,04 €	- €	- €	23,04 €
	NIVEL 2	2.495,17 €	18,45 €	2,51 €	- €	18,45 €
	NIVEL 3	2.228,15 €	16,55 €	- €	- €	16,55 €
GRUPO 2	NIVEL 1	1.955,67 €	14,42 €	2,51 €	1,02 €	14,42 €
	NIVEL 2	1.793,89 €	13,54 €	2,47 €	1,02 €	13,54 €
	NIVEL 3	1.727,07 €	12,63 €	2,36 €	1,02 €	12,63 €
GRUPO 3	NIVEL 1	1.491,74 €	12,16 €	2,10 €	1,02 €	12,16 €
	NIVEL 2	1.491,74 €	12,16 €	2,10 €	1,02 €	12,16 €
	NIVEL 3	1.491,74 €	12,16 €	2,10 €	1,02 €	12,16 €
	NIVEL 4	69,39 €* 11,66 €	11,66 €	2,10 €	1,02 €	11,66 €
		SALARIO BASE **	QUEBRANTO	ASISTENCIA	PLUS ANTIGÜEDAD	
GRUPO 4	NIVEL 1	46,04 €	470,58 €	7,23 €	378,79 €	
	NIVEL 2	46,04 €	287,10 €	7,23 €	378,79 €	

*Salario por día efectivo de trabajo

**Salario por día natural