Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública.

Delegación Territorial en Sevilla.

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLAS DEL PUERTO
Expediente: 41/01/0240/2026
Fecha: 11/11/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JOSE HIDALGO JIMENEZ
Código 41101552012026.

VISTO el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto (Código 41101552012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 09-01-2026 a 31-12-2027.

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 propuesta de resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, por el que se crean las Vicepresidencias y se reestructuran las Consejerías que conforman la Administración de la Junta de Andalucía, Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y del Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 190/2026, de 30 de julio.

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

CSV : RCC-69ec-25ae-76ec-3670-0512-c8ca-aa6e-612e
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 11/11/2026 10:56 | NOTAS : F

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública.

Delegación Territorial en Sevilla.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto (Código 41101552012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 09-01-2026 a 31-12-2027

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-69ec-25ae-76ec-3670-0512-c8ca-aa6e-612e
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 11/11/2026 10:56 | NOTAS : F

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO PARA LOS AÑOS 2025-2027

PREÁMBULO

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa General de Negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, sobre regulación de los Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 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. Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común para el personal laboral y funcionarios.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Corporación Municipal y la Organización Sindical Unión General de Trabajadores UGT Servicios Públicos.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo del personal laboral; los Sindicatos suficientemente representativos en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, UGT y la Corporación Municipal del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, tras negociar desde los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, toman conciencia de la necesidad de incrementar la plantilla para seguir avanzando en la mejora de la eficiencia y eficacia de los Servicios Municipales que demandan los ciudadanos, al efecto de una adecuada regulación de las condiciones de trabajo de los empleados municipales que compagine, en la medida de lo posible, el prioritario interés de la mejora del servicio público municipal, con la búsqueda de la optimización de las condiciones del personal municipal que debe prestarlo.

Este Convenio pone de relieve el reconocimiento concreto, el valor que para las partes tienen las relaciones constructivas en el lugar de trabajo entre la Corporación Municipal y los sindicatos democráticos e independientes que representan a los empleados y empleadas de nuestro Ayuntamiento, y demuestra claramente el deseo mutuo de fomentar la aplicación de estos acuerdos, trabajando de manera constructiva para conseguir que las cláusulas del presente Convenio Colectivo se apliquen plenamente, y que sean mejoradas siempre que sea posible.

Por lo que tras el proceso de negociación llevado a cabo, se han llegado con los representantes de los empleados municipales –miembros de UGT a los entendimientos que a continuación se articulan:

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

La sociedad en la que estamos tiende a tratar a mujeres y hombres de forma desigual, según los principios tradicionales del reparto de tareas que se suponen deben desempeñar unos y otras. Esto se traduce en un reparto desequilibrado de poder, responsabilidad y carga del trabajo, en donde las mujeres contemporáneas desempeñan dobles y triples jornadas de trabajo al tener que añadir al cuidado de la familia y las tareas domésticas, el trabajo remunerado. Y aunque aún, muchos varones no se plantean cambios en este ámbito, son también muchos a los que les gustaría implicarse más en el ámbito del cuidado familiar, o poder optar, sin levantar “sospechas”, por rebajar la exigencia de tener que seguir siendo el máximo responsable del bienestar económico de la familia.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible que reflexionemos sobre el desigual punto de partida entre mujeres y hombres trabajadores,

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	1/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 90 de un total de 222

Página 3 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla



AYUNTAMIENTO
DE SAN NICOLÁS
DEL PUERTO

incluso desde un ámbito como las Administraciones Públicas. El reparto de tipos de trabajos “masculinos” y “femeninos”, la desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias, casi exclusivamente, disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres de esta Administración.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres están basadas en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

Capítulo I
Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

1. El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en los acuerdos libremente expresados entre el Excmo. Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto y las Organizaciones Sindicales con legitimación negocial, según preceptúan los artículos 32 y siguientes del 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 (TREBEP) y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre negociación colectiva es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, sin perjuicio del régimen jurídico de éstos.

2. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a los acuerdos que adopten las representaciones sindicales del personal laboral y funcionario con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que le sean de aplicación, resulten incompatibles o se prohíba específicamente.

3. El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo y normas sociales del personal laboral y funcionario que presta sus servicios en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, salvo el personal dependiente de programas subvencionados contratados de forma directa por el Ayuntamiento a partir de la entrada en vigor de este Convenio, que no podrán suponer un coste adicional para el Ayuntamiento, a los que le será de aplicación las normas particulares de sus respectivos programas y, en todo caso, el Estatuto Básico del Empleado Público o Estatuto de los Trabajadores.

4. Del mismo modo será de aplicación para todos los empleados que presten sus servicios en empresas y organismos autónomos municipales, salvo en aquellos casos en los que se encuentren reguladas sus condiciones salariales, de trabajo, etc., por convenio de empresa o sector de actividad determinada.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	2/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

5. Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o Contrato de Estado se regirán por sus propias normas específicas.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

2. Este Convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera, no mediando más de dos meses entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la autoridad laboral.

Artículo 3. Vinculación de lo pactado.

GARANTÍA AD PERSONAM. Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente Ad Personam. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

En caso de que, por imperativo legal o por la jurisdicción competente, se declarara la nulidad, se dejara sin efecto o modificara alguna de las cláusulas pactadas, las partes renegociarán dichas cláusulas y aquellas otras que se vieran afectadas, bajo el principio de que la nulidad, la pérdida de eficacia o modificación de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio. A estos efectos se procederá a facultar a la Mesa General de Negociación, a la renegociación del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, no perdiendo vigencia ni eficacia el convenio colectivo hasta que el convenio renegociado entre en vigor.

NORMAS DE APLICACIÓN SUBSIDIARIAS. Todas las mejoras acordadas para los empleados y empleadas públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales, serán de aplicación al personal de este Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

CLÁUSULA DE GARANTÍA. El Ayuntamiento se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores y trabajadoras fijos, sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente, salvo cuando el empleado/a opte por la indemnización.

CONDICIONES MÁS FAVORABLES. Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo tienen carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general de rango superior que pudiera tener efectos más favorables para las empleadas y empleados públicos de este Ayuntamiento.

Capítulo II
Organización del trabajo

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	3/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 92 de un total de 222
Página 5 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las Leyes vigentes, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al Comité de Empresa, Junta de Personal, Secciones Sindicales, y sujeción a los derechos de los/as trabajadores/as, al presente Convenio y a la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la LPRL, la Ley de Igualdad y cualquier otro acuerdo pactado de la Comisión Paritaria. De sus determinaciones se dará cuenta al Comité de Empresa, a la Junta de Personal y a la Mesa General de Negociación.

Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la administración.

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.
- Planificación y determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal definiendo y clasificando de forma clara las relaciones entre puestos y categorías, así como funciones de las mismas.
- Vigilancia y control del absentismo.
- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

No obstante, cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento en uso de su potestad de organización, puedan tener repercusiones sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, será preceptivo y previo que se consulte con el Comité de Empresa y se realice un informe para cualquier modificación de: plantilla orgánica funcional, jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turno, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento.

Artículo 5. Objetivos e instrumentos de la planificación.

En lo relativo a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 69 del TREBEP.

La planificación de recursos humanos que se estime necesaria acordar tanto de carácter individual como colectivo, siempre deberá hacerse previa negociación con los representantes de los/as trabajadores/as, sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo del Ayuntamiento, que le corresponde al mismo llevar a cabo, de no llegar a una solución satisfactoria en la negociación.

Artículo 6. Selección del personal.

1.- El Ayuntamiento seleccionará su personal de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública libre o por promoción interna y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

2. Las plazas vacantes de personal fijo del Ayuntamiento se cubrirán atendiendo a los procedimientos legalmente establecidos para el acceso a la Administración Pública (concurso, concurso-oposición y oposición), mediante

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	4/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

Con carácter previo a la aprobación de las respectivas Ofertas de Empleo Público, se ofertarán las posibles plazas a través del procedimiento de promoción interna.

Se procurará que no medie un plazo superior a dos años entre la creación de la plaza vacante y la conclusión de los procedimientos selectivos correspondientes.

3. Con carácter general, la selección del personal para las categorías profesionales correspondientes a los Grupos A1 y A2 se hará por el sistema de concurso-oposición. Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos C1, C2 y AP, la selección se efectuará por el sistema de concurso; no obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y lo acuerde la Comisión del Convenio, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los Grupos C1, C2 y AP.

4. El sistema de **selección por concurso-oposición**, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto.

b) La fase de oposición, que será previa y eliminatoria, supondrá el sesenta por ciento de la puntuación total y consistirá en una o varias pruebas teóricas y/o prácticas relacionadas con cada categoría profesional, sobre el programa que se establecerá en la convocatoria.

c) En la puntuación de **la fase de concurso**, que supondrá el cuarenta por ciento de la puntuación total, se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
- Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente las funciones del puesto al que se opta. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración.
- Experiencia profesional en la misma categoría a la que se aspira. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se opta en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas y/o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	5/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

d) Dentro de los límites anteriores, el Ayuntamiento negociará en el seno de la Mesa General de Negociación el contenido de las respectivas convocatorias.

5. El sistema de **selección por concurso**, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto.

b) Se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
- La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría profesional a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
- Experiencia profesional en la misma categoría. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se aspira en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas y/o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

c) Dentro de los límites anteriores, el Ayuntamiento negociará en el seno de la Mesa General de Negociación el contenido de las respectivas convocatorias.

6. Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas bien por funcionarios interinos o por personal contratado temporalmente.

Asimismo por motivos de acumulación de tareas, trabajos temporales o similares, se podrán contratar personal.

Artículo 7. Promoción interna y carrera profesional.

En todas las convocatorias el Ayuntamiento deberá ofertar las plazas vacantes por promoción interna antes de sacarlas a oferta pública. Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo o indefinido accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo cuya situación figure en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, que acrediten los requisitos legales que se exijan, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría o en el grupo inferior que se derive del sistema de clasificación profesional que la sustituya, así como, reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca. No obstante, para promocionar a los subgrupos de clasificación «C1» y «C2», en los

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	6/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

términos establecidos por la Ley, el requisito de la titulación requerida en las bases específicas de cada convocatoria, podrá dispensarse con una antigüedad de diez años en un cuerpo escala del grupo C2 y/o en Agrupación Profesional, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación.

Serán computables los servicios reconocidos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública. Siendo considerados servicios efectivos todos los indistintamente prestados en las esferas de la Administración pública, tanto en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos.

En base a la Disposición Transitoria Tercera del EBEP, los empleados públicos del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto del Grupo C que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del TREBEP sobre la promoción interna.

En igualdad de condiciones para el ascenso, y con independencia de que puedan establecerse pruebas de capacitación, la preferencia del grupo inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal y en este Convenio Colectivo.

Asimismo, los ascensos y la promoción profesional en el Ayuntamiento se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

El sistema selectivo de promoción por concurso, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto.
b) Se valorarán los siguientes méritos:
   - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
   - La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
   - Experiencia profesional en la misma categoría a la que se opta y que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo.
   - Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

   La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.
c) Dentro de los límites anteriores, el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto negociará en el seno de la Mesa General de Negociación el contenido de las respectivas convocatorias.

El Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto y los representantes de los/as trabajadores/as, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este convenio, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados y empleadas.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	7/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 96 de un total de 222
Página 9 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Artículo 8. Periodo de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tendrán un periodo de prueba siempre que el proceso de selección así lo establezca, cuya duración máxima, salvo que la normativa legal en vigor expresamente lo impida, en función de la labor a realizar será la siguiente:

- Técnicos Superiores: Seis meses.
- Técnicos Medios: Tres meses.
- Resto de Personal: Quince días.

Artículo 9. Clasificación de los trabajadores.

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación, y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales, que pueden ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

El personal al servicio del Ayuntamiento se clasifican en:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal eventual.

2.- Objetivos del sistema de clasificación.

Los principales objetivos de la implantación del sistema de clasificación son los siguientes:

a) Adecuar los requisitos profesionales del trabajador a los requisitos funcionales del grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, del puesto de trabajo que va a desempeñar.

b) Actuar de fundamento principal del régimen retributivo.

c) Servir de base para la selección del personal, según las necesidades detectadas en los diferentes ámbitos funcionales identificados.

d) Facilitar la movilidad de los trabajadores en su conjunto conforme a los sistemas de provisión a tal efecto establecidos.

e) Favorecer el desarrollo profesional del personal, estableciéndose para ello de forma adicional mecanismos de carrera horizontal y vertical interrelacionados con este modelo de clasificación.

3.- Elementos y bases del sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales, áreas de actividad, categorías profesionales y, en su caso, especialidades.

   Todo trabajador pertenecerá a un grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, lo que le capacitará para el desempeño con carácter general de todas las competencias funcionales asignadas a dicha categoría o especialidad, si la tuviera.

2. La movilidad a otros puestos de trabajo conforme al sistema de clasificación previsto, tendrá las limitaciones derivadas de la exigencia de titulaciones específicas o para el ejercicio de profesiones reguladas, así como el

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	8/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

cumplimiento de los demás requisitos contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y plantillas, todo ello conforme a las reglas de movilidad previstas en la legislación vigente en cada momento y en el presente convenio.

3. En todo caso, el cambio de grupo profesional sólo se podrá realizar mediante la superación del correspondiente proceso selectivo convocado a tal efecto, conforme a las reglas de promoción interna previstas en el presente convenio.

4.- Estructura del sistema de clasificación

Así pues, los requisitos de los grupos y subgrupos vendrían a ser los siguientes:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

✓ **Subgrupo A1:** Forman parte de este Grupo los trabajadores que, estando en posesión del título universitario de Grado (Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente), han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

✓ **Subgrupo A2:** Forman parte de este Grupo los trabajadores que, estando en posesión del título universitario de Grado (Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente) han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón a su titulación o su categoría profesional o bien experiencia laboral, y está definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior, FP III o equivalente.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

✓ **Grupo C:** Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo C se exigirá estar en posesión de los siguientes títulos.

✓ **Subgrupo C1:** Título de bachiller, FP II, FP de grado Superior o equivalente.

✓ **Subgrupo C2:** Título de Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, FP de grado Medio, FP I o equivalente.

También se establece otros grupos de clasificación de personal distintos a los anteriormente enunciados (A, B y C), denominados **"Otras agrupaciones profesionales",** para cuyo acceso se estará a lo dispuesto en el TREBEP en su **Disposición adicional sexta** en la cual se recoge que para el acceso a este grupo no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

5.- Relación de Puestos de trabajo:

Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que se deban desempeñar vendrán especificadas por la clasificación de puestos de trabajo.

- La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos debidamente clasificados por la Corporación, reservados a funcionarios y personal laboral, así como los reservados a personal eventual. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.
- Cada puesto está asignado a un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino. Los puestos existentes, con indicación del grupo y nivel de complemento de destino que corresponda, son los que se recogen en el **ANEXO III.**

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	9/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Artículo 10. Interpretación del Convenio.

La vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente convenio se llevará a cabo por una Comisión Paritaria compuesta por representantes del Ayuntamiento y de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, así como por un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. Cada una de las partes nombrará a sus respectivos suplentes.

Será presidida por el Concejal/a Delegado/a de Personal o persona en quien delegue y cumplirá las funciones de Secretario el Responsable Técnico del Área de Personal del Ayuntamiento.

Para garantizar la proporcionalidad de la representación sindical en la mencionada Comisión Paritaria, el voto emitido por cada representante de las distintas organizaciones sindicales, será ponderado, tomándose en consideración para tal efecto, los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, así como los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación.

Las distintas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores consideren necesario según la materia a tratar, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo, los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Con la finalidad de constituir la mencionada Comisión Paritaria y designar vocales, las partes se reunirán en los treinta días hábiles siguientes a la firma del presente convenio**.** Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán por el Área de Recursos Humanos en el plazo máximo de siete días naturales a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión trimestral que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes acudirán, si así lo estiman, al procedimiento arbitral que se determine.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- **a)** Interpretación del Convenio.
- **b)** Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- **c)** Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- **d)** Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
- **e)** La determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.
- **f)** Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	10/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 99 de un total de 222

Página 12 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

El Ayuntamiento formulará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada queden vacantes se efectuara en la forma prevista en el art. 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública y lo legislado en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como las normas que lo desarrollen.

En la relación indicada en el párrafo primero de este artículo se determinará si los puestos son reservados a personal funcionario, laboral o eventual.

Artículo 12. Contrataciones temporales.

El sistema de contratación de todo el personal en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, se realizará mediante pruebas objetivas, teóricas, prácticas, que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar.

La contratación del personal adscrito a programas especiales de empleo, así como el requerido para cubrir las necesidades propias del Ayuntamiento, salvo instrucciones expresas de la administración competente, se efectuará a través de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.

No se procederá a contrataciones de trabajadores/as al servicio del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Se dará cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente en lo relativo a derechos de información de los representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación.

Artículo 13. Trabajos de superior categoría.

El/la trabajador/a que realice funciones propias a las del grupo profesional de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, asignándose las retribuciones complementarias (Destino y Específico) que correspondan al puesto asignado.

El/La trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no pudiéndose establecer funciones inferiores a las del grupo profesional de origen.

Cuando un/a trabajador/a haya desempeñado trabajos que impliquen la realización de funciones de una categoría o grupo profesional superior durante un período mayor a tres años continuados o seis alternos, le serán respetadas sus retribuciones económicas cuando dicha situación desaparezca, salvo que la legislación vigente así lo impida.

A fin de que todos/as los/as trabajadores/as puedan optar a la realización de trabajos que impliquen la realización de funciones superiores a la categoría o grupo profesional de origen, de superior categoría a la suya, estos servicios se pondrán en conocimiento de la Junta de Personal y del Comité de Empresa.

No obstante ello, su realización siempre vendrá determinada por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.

La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto, o la desaparición de la causa de sustitución.

Salvo casos de urgencia, se realizará, mediante convocatoria previa, por un tiempo no inferior a una semana, que todo el personal laboral y funcionario pueda optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, lo cual siempre

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	11/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

vendrá determinado por las necesidades del servicio. Dando siempre fiel cumplimiento a los principios de: Mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

Artículo 14. Traslados.

Todos los empleados y empleadas serán destinados a un centro o servicio del Ayuntamiento. Estos sólo podrán ser trasladados por razones técnicas y organizativas debidamente justificadas previo decreto correspondiente. En estas circunstancias mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de siete días hábiles, con el objeto de que este pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado, y en todo caso será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa y Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

Artículo 15. Formación.

El Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, consciente de la importancia de la formación profesional realizará, en colaboración con el Comité de Empresa, Junta de Personal y las Secciones Sindicales, planes anuales de formación, que realizará por sí mismo o en adhesión a los planes anuales que viene desarrollando la Diputación Provincial.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases de convocatorias, se valorará como mérito la participación de los/as trabajadores/as en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación adecuada a dicho puesto de trabajo.

La Corporación fomentará cursos de formación continua en los que podrán participar todo el personal que lo solicite. Cuando estos cursos sean promovidos por el Ayuntamiento, a través de la Diputación Provincial u otras instituciones, se reintegrará copia del material al Ayuntamiento.

El contenido y programación de las acciones formativas se diseñarán con la finalidad de atender las necesidades los empleados y las empleadas municipales, teniéndose en cuenta para ello las aportaciones que pudieran realizar las distintas secciones sindicales.

La asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo de la persona trabajadora que lo realice. Si no coincidiera, se acuerda que el 50% del horario del curso corra a cargo de la empresa y el restante 50% por cuenta de la persona trabajadora. Para la asistencia a cursos, jornadas etc, se tendrá que contar con la autorización de la persona responsable del Departamento y del Concejal Delegado o la Concejala Delegada del Área, así como del Departamento de Régimen Interior, y haber agotado el número de horas de formación obligatoria establecido en el presente Convenio Colectivo.

Si la acción formativa se realizara fuera de nuestra localidad, el Ayuntamiento facilitará los medios de locomoción para la asistencia a las mismas. Si esto no fuera posible, se abonarán al trabajador o trabajadora los gastos ocasionados por dicho desplazamiento conforme a la cantidad que en cada momento se determine en concepto de kilometraje. Los gastos anteriormente mencionados no serán abonados en la realización de la formación obligatoria establecida en el artículo 22 del presente convenio, referida a la compensación por reducciones horarias.

Capítulo III
Retribuciones, jornadas, horarios y descansos

Artículo 16. Subida salarial.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	12/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

1. Las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto señaladas en el art. 18, experimentarán el máximo incremento que se apruebe en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualesquiera otra norma en que se establezca para el personal laboral cada año.

   Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán un aumento en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. En el supuesto de que el I.P.C. del año supere el previsto para ese ejercicio el Ayuntamiento abonará a todos sus empleados en enero, el cien por cien de la desviación, en una sola paga con carácter consolidable, tal como se recoge en el "***Artículo 17. Conceptos retributivos. Complemento de Productividad"***, aplicándose la revisión salarial que proceda para ajustar los salarios al I.P.C. real.

   Mantenimiento del poder adquisitivo.

   El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual que marquen los Presupuestos Generales del Estado para cada año y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate al final del ejercicio, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se fijan en el ***"Artículo 18. Conceptos retributivos. Complemento de Productividad",*** de este Convenio y que serán acordado para cada año en el seno de la Mesa General de Negociación, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

   La cantidad a percibir será en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado y siempre que sea superior a seis meses.

Artículo 17. Antigüedad.

Los empleados y empleadas afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo se reflejen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

Los empleados y empleadas que a la firma del presente Convenio se encuentren prestando servicios en el Ayuntamiento y que cumplan o tengan cumplidos tres años de servicio, tendrán derecho a percibir retribuciones por concepto de antigüedad. Si dicha antigüedad proviniese del propio Ayuntamiento, ésta se reconocerá de oficio. Si por el contrario, se tratase de servicios prestados en otras administraciones públicas, el reconocimiento se hará a partir de la fecha de solicitud del interesado o interesada.

Se establece para todo los trabajadores un premio a la constancia consistente en el abono:

- De una mensualidad de sus retribuciones integras, al cumplir los veinte años de antigüedad.
- De una mensualidad de sus retribuciones integras, al cumplir los 25 años de antigüedad.
- De dos mensualidades de sus retribuciones integras, al cumplir los 30 años de antigüedad.
- De dos mensualidades de sus retribuciones integras, al cumplir los 35 años de antigüedad.
- De dos mensualidades de sus retribuciones integras, al cumplir los 40 años de antigüedad.

Percibiéndose este premio al mes siguiente del cumplimiento del trienio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas

Reconocimiento de trienios de oficio.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	13/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 102 de un total de 222
Página 15 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

El reconocimiento de trienios se realizará de oficio por el cumplimiento de tres años de servicio en función de su vinculación en activo, procediendo su abono en el mes siguiente al cumplimiento de dicho trienio.

Reconocimiento de trienios a solicitud del interesado.

Sin perjuicio del apartado anterior, a efectos del reconocimiento y, en su caso, abono de cantidades devengadas y no prescritas en concepto de trienios, los interesados **deberán presentar solicitud en el caso siguiente**:

- ✓ Personal en activo en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto que solicita el reconocimiento de servicios prestados en cualquier otra Administración Pública.

Cuando el empleado acceda a un grupo superior percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

Artículo 18. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los empleados y las empleadas gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones de los empleados y empleadas municipales se dividen en básicas y complementarias.

A. ***Básicas:*** ***Sueldo, Trienios y Pagas Extraordinarias.***

- **Sueldo:**

  Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los empleados/as públicos municipales. El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- **Trienios:**

  Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

  Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de Funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

  Cuando un trabajador o trabajadora cambie a un puesto de trabajo de superior grupo, automáticamente percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

  Al trabajador que mantenga su relación laboral con el Ayuntamiento más de tres años consecutivos o en periodos alternos, le serán reconocidos automáticamente los trienios a efectos retributivos.

  La Corporación Municipal reconocerá la antigüedad a todo el personal eventual que tenga más de 3 años de servicio en esta Administración, generándose el derecho al percibo de un trienio por cada tres años de servicio efectivo, en las mismas condiciones establecidas para el personal laboral fijo.

GRUPO	IMPORTE MENSUAL (2024)
A1	51,07 €
A2	41,65 €
B	36,54 €

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	14/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 103 de un total de 222
Página 16 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

C1	31,53 €
C2	21,46 €
Agrupación Profesional E	16,16 €

- **Pagas Extraordinarias:**
  Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo el Complemento de Productividad y las cantidades abonadas por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo.

B. Complementarias: Complemento de destino, Complemento Específico, Gratificaciones Productividad y Complemento Personal Transitorio.

- **Complemento de Destino:**

1. Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles. A cada nivel le corresponde un complemento de destino.

2. Los intervalos que corresponden a cada Grupo de clasificación son los siguientes:

GRUPO TREBEP R.D.L. 5/2015	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
Grupo A: Subgrupo A1	24	30
Grupo A: Subgrupo A2	20	26
Grupo B:	18	24
Grupo C: Subgrupo C1	16	22
Grupo C: Subgrupo C2	14	18
Agrupación Profesional	13	14

3. Cuando un trabajador/a cambie de categoría, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en la nueva a que pase a pertenecer.

- **El Complemento Específico.**

1. Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y turnicidad.

2. A cada puesto le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones de las mencionadas en el apartado anterior.

3. Al Pleno de la Corporación corresponde aprobar o modificar la relación de los puestos de trabajo y sus complementos, determinando aquellos a los que corresponda un complemento específico y señalando su cuantía.

4. Los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo serán los establecidos en el catálogo de puestos de trabajo vigentes en cada momento. Corresponderá a la Mesa General de Negociación negociar la fijación o modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo al efecto de determinar el complemento específico.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	15/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- **Gratificaciones.**

1. Retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral. Serán propuestas por el/la Jefe/a de Servicio con el visto bueno de la Delegada/o correspondiente y autorizadas previamente por la Delegada/o de Personal. Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula por 1,25 o 1,50 según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor inicialmente calculado se multiplicará por 1,43 o 1,68 según se trate de día laborable o festivo:

$$\text{Valor hora de los servicios extraordinarios} = \frac{\text{Sueldo anual + Pagas Extras + C. Destino + C. específico}}{\text{Jornada laboral anual (en horas)}}$$

2. Asimismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso doble, siguiendo los trámites anteriormente expuestos, cuando el trabajador o la trabajadora así lo solicite y el servicio lo permita.
3. Se entenderán como horario nocturno las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, considerándose diurnas las restantes.

- **Complemento de Productividad y Evaluación del Desempeño.**

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo.

Con el objetivo de valorar e incentivar la mejora continua de los servicios prestados a los ciudadanos/as y el interés y la iniciativa con que el personal desempeñe sus funciones, se aplicará, una cantidad inicial mensual por cada puesto de trabajo conforme se especifica en el **Anexo III**, incrementándose con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como con el fondo destinado a planes de pensiones por dicha ley, y la desviación de Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate en todas las retribuciones en cada puesto de trabajo al final de cada ejercicio, o cualquier otra mejora salarial no recogida en este párrafo.

Para la aplicación del complemento de productividad se tendrán en cuenta los días de asistencia al trabajo, considerando como tales las vacaciones anuales y los días de libre disposición, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Para el cálculo de la productividad se dividirá la cantidad anual destinada a tales efectos, entre los días resultantes de la aplicación del párrafo anterior. Esta cantidad se multiplicará mensualmente por los días de asistencia al trabajo, obteniendo como resultado la cantidad a percibir en concepto de productividad.

Los días hábiles de trabajo anuales serán los que se detallan en el artículo **22** del presente Convenio.

Este Complemento de Productividad será de aplicación a todo el personal al que hace referencia el art. 1 de este Convenio.
La cantidad destinada a productividad para cada puesto de trabajo será objeto de negociación anual por la Mesa General de Negociación que a tal efecto tendrá que ser convocada.

- **Complemento de Evaluación del Desempeño.**

El artículo 24 del El Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), establece:

"La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios/as se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

a) *La progresión alcanzada por el funcionario/a dentro del sistema de carrera administrativa.*

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	16/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

b) *La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.*

c) *El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario/a desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.*

d) *Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo."*

Este mismo TREBEP, determina en su artículo 20 que *"las administraciones públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados"*, así como que *"La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados"*, para terminar añadiendo que *"Los sistemas de evaluación del desempeño si adecuaran, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos"*.

En base a estos dos artículos, el presente Convenio Colectivo recoge un sistema de evaluación al desempeño (SED) que sirve de base y articula el referido complemento de productividad, que se recoge en el **Anexo IV** del presente Convenio.

- **El Complemento Personal Transitorio.**

  Se conceptúan expresamente como complementos de tipo personal, ésto es, no esenciales al puesto de trabajo y su ejercicio.

Artículo 19.- Trabajos fuera de la jornada habitual.

1. En casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios podrán realizarse por los empleados municipales servicios extraordinarios fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente, siendo su percepción incompatible con la ocupación de un puesto que implique el ejercicio de funciones de jefatura o dirección. En ningún caso tendrá el carácter de fija en su cuantía, ni periódica en su devengo.

Los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, en cuyo caso, tendrán carácter obligatorio.

2. Los servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente se compensarán con descanso doble, cuando el trabajador o la trabajadora así lo solicite y el servicio lo permita en los días posteriores más próximos en que así pueda hacerse, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. En caso de ser retribuidos, los servicios extraordinarios realizados se compensarán actualizando el valor de la hora aplicando el factor 1,25 o 1,50 según se trate de un día laborable o un día festivo, respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor de la hora se multiplicará por 1,43 o 1,68 según se trate de día laborable o festivo, tal como se recoge en el apartado "Gratificaciones" del Artículo 19 del presente convenio.

4. El número de horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria no podrá ser superior a ochenta al año. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Quedan excluidos de este límite los trabajos extraordinarios que se desempeñan en el Servicio de la Policía Local y Bomberos, así como aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios y, de igual forma, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

5. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas, previamente y por escrito, con expresión de las causas que las motiven y número de las personas que vayan a efectuarlas y grupos en los que estén encuadrados, por parte de la Jefatura o responsables de los servicios, con el visto bueno del/la Concejal/a Delegado/a

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	17/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

correspondiente, los/as cuales serán responsables de garantizar la certeza y efectividad de su realización y condicionamientos aludidos, debiendo ser, en todo caso, comunicadas al Área de Personal.

En el caso de que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros, así como otras actuaciones, todas ellas de carácter extraordinario y urgente, se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

Mensualmente, el Área de Personal notificará todos los acuerdos que se adopten sobre trabajos realizados fuera de la jornada habitual a los representantes unitarios de las personas trabajadoras.

6. Los empleados y las empleadas de cada servicio municipal serán llamados conforme se establece en el **Anexo V** del presente Texto. Cuando un servicio no pueda asumir el desempeño de trabajos extraordinarios éstos podrán llevarse a cabo por empleados de las diversas dependencias municipales que voluntariamente accedan a su realización, en los términos que establece el citado **Anexo V**.

7. No se podrán realizar trabajos fuera de la jornada habitual en periodos de vacaciones, asuntos propios o permisos regulados en el presente Convenio.

Artículo 20. Dietas.

a) Alojamiento, Manutención y Dieta

Se compensarán los gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, (Alojamiento, Manutención y Dieta completa), así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados por la Delegación de recursos Humanos, mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías:

	ALOJAMIENTO	**MANUTENCIÓN Sin pernoctación**	**DIETA COMPLETA Alojamiento + manutención**
TODO EL PERSONAL	72,48 €	• 39,65 € para almuerzo y cena. • 19,82 € cuando sólo se vea obligado a realizar una comida.	112,13 €

Se compensarán los gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, (Alojamiento, Manutención y Dieta completa), mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

b) Desplazamientos

Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro, se abonará por los desplazamientos en los que se tuviera que usar, por necesidades del servicio, vehículo propio indemnizaciones por razón del servicio, que queda fijado en 0,26 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,106 euros por el de motocicletas. Asimismo se pagaran los gastos de peaje y aparcamiento siempre que se justifique la realidad del desplazamiento. Estas cantidades se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

Estas cantidades, recogidas en el apartado a) y b) se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	18/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

Ambas salidas, tanto las del apartado a) como la del b), deberán estar previamente autorizadas por los correspondientes Directores y Directoras de Área. En el supuesto de accidente de circulación en la realización de estas actividades, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación. Si no existiese autorización del correspondiente Director o Directora de Área, el Ayuntamiento no se hará cargo de lo anteriormente expuesto.

Artículo 21. Jornada laboral.

La jornada laboral que, con carácter general, se preste por el personal laboral del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se establece en 35 horas en cómputo semanal. La jornada ordinaria se desarrollará de lunes a viernes, preferentemente de forma continuada, salvo que por razones del servicio sea necesario otro horario de trabajo.

La jornada laboral vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios, recogida en el Reglamento de Control de horario y Calendario Laboral establecido para cada colectivo.

Con carácter general, la jornada normal de trabajo será realizada en horario de mañana entre las 8:00 y las 15:00 horas, atendiendo a los diferentes departamentos y servicios, salvo que por razones del servicio sea necesario otro horario de trabajo. La jornada laboral no podrá ser de forma habitual superior a doce horas diarias.

En los años bisiestos, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un día más de asuntos propios.

Respetando en todo caso la duración establecida de la jornada, el Ayuntamiento podrá pactar con su personal otro horario para adecuar un servicio a las necesidades de los/as ciudadanos/as, informando previamente de ello al Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Los días hábiles de trabajo serán los establecidos cada año por el calendario laboral oficial que sea aprobado por la administración competente, deduciéndole los 22 días hábiles de vacaciones, los días de libre disposición y los días 24 y 31 de diciembre, tal como se detalla en el **ANEXO II.**

El calendario laboral incluirá dos días de permiso los años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo. Asimismo, los días festivos establecidos por el calendario laboral aprobado que coincidan en sábado, se incluirán como días de asuntos propios. El personal temporal disfrutara de estos días en las mismas condiciones que el personal fijo de plantilla, cuando su contrato se encuentre en vigor en las fechas mencionadas anteriormente.
Así mismo, sin menoscabo del cómputo anual de la mencionada jornada, cuando las personas estén contratadas a jornada completa, se establecen las siguientes mejoras horarias:

- Navidad, del 20 de diciembre de cada año al 10 de enero del siguiente: de 9:00 a 14:00 horas.
- Semana Santa de 9:00 a 14:00 horas.
- Día posterior a feria local, romería y día de San Diego: De 10:00 a 14:00 horas.
- Jornada intensiva de verano: Desde el 15 de junio al 15 de septiembre de 8:00 a 14:00 horas.

Excepto aquellas personas adscritas al sistema de turnos, y para compensar, en su caso, las anteriores reducciones horarias, cada trabajador y trabajadora, con carácter anual dedicará un número de horas equivalente a realizar acciones formativas enfocadas a la mejora y perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y competencias. A estos efectos, se entenderán como obligatorias las especificadas en el **Anexo II.** A efectos de dicha recuperación tan solo se considerará un mes del periodo comprendidos entre el 15 de junio al 31 de agosto, independientemente del periodo vacacional del trabajador y la trabajadora. Para ello, cada año, el Ayuntamiento ofrecerá a todos sus empleados y empleadas un Plan de Formación Continua adaptado a las necesidades de los distintos servicios municipales.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	19/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 108 de un total de 222
Página 21 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Las partes firmantes del presente Convenio, podrán proponer y organizar jornadas, conferencias o mediante cualquier otro formato, la realización de formación de interés social, sindical o cultural, que debidamente acreditadas, puedan ser utilizadas para la compensación de horas.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar al Ayuntamiento el reconocimiento de acciones formativas organizadas o impartidas por cualquier organismo público, organización sindical y/o colegio profesional. De igual forma cualquier trabajador o trabajadora, podrá impartir acciones formativas al resto de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento. Dicha solicitud deberá ser acompañada de cuanta documentación acreditativa se requiera por parte del Ayuntamiento. Previo a la resolución definitiva de la mencionada solicitud, la comisión paritaria estudiará la misma y emitirá informe no vinculante.

Para facilitar la consecución de los objetivos formativos, se establece un sistema de unificación en periodos bianuales para la justificación de las horas, empezando por el periodo 2025-2026, siguiendo esta norma por los periodos bianuales 2027-2028 y así sucesivamente.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, será elaborados y confeccionado por la Mesa General de Negociación, con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, exponiéndose un ejemplar en cada centro de trabajo. Para atender las situaciones imprevistas y/o sobrevenidas, y con la finalidad de garantizar las necesidades del servicio, dicho calendario podrá sufrir modificaciones.

Artículo 22. Descanso diario.

Todas las personas empleadas a nivel individual, cuando realicen una jornada de trabajo diaria ininterrumpida de seis horas o superior, tendrán derecho a un descanso de 30 minutos diarios durante la misma, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo. Las Jefaturas de Servicios velarán por el cumplimiento estricto de dicha pausa.

Artículo 23. Descanso semanal.

El empleado y la empleada tendrán derecho a un descanso semanal que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razones de servicio tenga establecido el sistema de turnos. En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo que por la circunstancia de cambio de turno no sea posible, en cuyo caso se deberá realizar la jornada completa del primer día del cambio de turno.

Este artículo no será aplicable a los empleados y las empleadas que les afecte, en casos de emergencias para el Municipio.

Artículo 24. Teletrabajo.

El teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 bis del texto refundido dela Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para las empleadas y empleados público; es una modalidad de prestación de servicios en la cual el trabajo se ejecuta haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de modo que una actividad que normalmente se desempeña en las dependencias de un centro de trabajo, se efectúa fuera de ellas de manera regular.

Por su parte, la implantación de la administración electrónica permite que las funciones y tareas susceptibles de ser ocupados en régimen de teletrabajo aumenten, en la medida que muchas de las funciones ligadas a la permanencia en el centro de trabajo pueden ser desempeñadas desde cualquier lugar en que existan los medios tecnológicos necesarios para su prestación.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	20/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

En todo caso, la prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada, ser compatible con la modalidad presencial y estar justificada su contribución a una mejor organización del trabajo y a alcanzar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

El Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto y la representación de los trabajadores/as consideran necesario establecer un marco de acuerdo reglamentario para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal y familiar, la salud laboral así como a la sostenibilidad del medio ambiente.

Para hacer efectivo este mandato, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto elaborará y negociará con los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación el Reglamento Regulador de la Prestación de Servicios en Régimen de Teletrabajo que se adecuará a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Este reglamento será necesario, dado que permitirá establecer los cauces procedimentales a través de los cuales ha de efectuarse la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto y la eficacia queda garantizada a través del establecimiento de un procedimiento ágil y que requiere el menor coste posible y con los medios más adecuados.

Artículo 25. Control horario y su cumplimiento.

1.- El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Corporación.

2. Las Jefaturas de los Servicios o de las Unidades Administrativas, Responsables de Departamentos, Encargados, etc… colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al servicio o unidad que lo tenga como competencia. Las Jefaturas de Servicio o de las Unidades Administrativas, Responsables de Departamentos, Encargados, etc… estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su servicio.

3.- Las Jefaturas de Sección deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo.

Artículo 26. 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 empleadas/os como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3. 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.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	21/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

4. El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas. Si es en la ciudad, será sólo de 30 minutos.

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

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

7. 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 adecúa en cada horario específico si así se estima en su negociación

Artículo 27. Vacaciones.

A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del personal del Ayuntamiento con la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

El empleado y empleada público tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, con salario base, antigüedad y todos los complementos, de 22 días hábiles por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo prestado.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados o días de descanso semanal, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales por los empleados públicos se disfrutará de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, sólo en el caso de que por necesidades del servicio hayan impedido al empleado público disfrutarlas en el año a que corresponda.

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, se interrumpirá el cómputo del periodo vacacional y se reanudará una vez recuperada el alta por el trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponda o, una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubiera cumplido un año completo de trabajo, disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado, que serán prorrateadas a razón de 22 días hábiles anuales.

Si alguna persona es obligada a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble y no será retribuido.

Con carácter excepcional, podrá autorizarse previo informe del Jefe del Servicio, el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.

El período para el disfrute de las vacaciones anuales será preferentemente el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, garantizando en cualquier caso las necesidades propias del servicio. A este respecto, antes del 15 de abril de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso. Para ello, el empleado deberá informar

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	22/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 111 de un total de 222

Página 24 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

antes del 15 de marzo de cada año la cantidad de días que desea disfrutar dentro del mencionado periodo. El empleado/a tendrá derecho a conocer las fechas que le correspondan, al menos, con dos meses de antelación.

En caso de que la persona empleada decida no disfrutar de la totalidad de días de vacaciones de manera consecutiva, podrá solicitar el disfrute de las mismas en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los 22 días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, pudiéndose unir estos a los días que correspondan por asuntos propios, así como a los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

En el caso de que el personal cese por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrán derecho a que se le abonen a él o a sus herederos/as el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

El Ayuntamiento negociará con Mesa General de Negociación la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios empleados y empleadas, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre el Ayuntamiento y la Mesa General de Negociación en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el empleado o empleada se encuentre en situación de baja.

Los períodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos/as en función de las necesidades.

En caso de coincidencia en la petición de las vacaciones sin llegar a acuerdo entre los interesados/as, se establecerán las siguientes prioridades:

- El disfrute de las vacaciones de las personas empleadas con hijos/as en edad escolar, coincidirá con el periodo vacacional de estos.
- Tendrá prioridad en el disfrute la persona empleada de mayor antigüedad siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.
- Los que por necesidades del servicio no puedan disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.
- Cuando dos empleados o empleadas de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan.

Las vacaciones reguladas en el presente artículo no son sustituibles de compensación económica.

Artículo 28. Otros permisos

El personal afectado por este Convenio Colectivo dispondrá de permisos por el tiempo y causas que a continuación se indican y que deberán responder en todo caso a motivos justificados.

Los permisos retribuidos a los que la persona empleada tendrá derecho y que se recogen en el presente artículo, siempre que no se especifique, se entenderán como días hábiles, pudiéndose disfrutar previa comunicación y justificación.

La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, a excepción de los derivados por los días de asuntos particulares, deberá ser debidamente justificada por el trabajador o la trabajadora ante el Ayuntamiento.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	23/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 112 de un total de 222

Página 25 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

El régimen de otros permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

a) Por accidente o enfermedad grave, 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 funcionario o funcionaria 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.

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.
Salvo en el caso de fallecimiento, en los supuestos recogidos en los apartados a), el disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) Por fallecimiento de un familiar en tercer y cuarto grado de parentesco: un día natural.

c) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 14 años de edad: tres días, que se justificarán aportando parte médico oficial. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

d) Por causa de viudedad, teniendo hijo o hija menor de 9 años o con algún tipo de discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales de permiso.

e) En el caso de nacimiento de nietos/as, 2 días naturales.

f) El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 20 horas anuales para acompañar durante el tiempo imprescindible que requiera una visita médica a personas con diversidad funcional a su cargo, descendientes menores de edad (hijos/as), ascendientes mayores de 65 años (padres y madres políticos) y cónyuge o compañero/a, e hijos/as mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado serán retribuidas y equivalentes a cuatro días al año, debiéndose aportar la oportuna acreditación del motivo de la ausencia.

h) Por traslado de domicilio:

1) Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día hábil.

2) Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, dos días hábiles.

i) 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.

j) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Enseñanza Reglada, tendrá derecho a un permiso durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

k) Días de permisos por asuntos particulares:

Todos los empleados: 6 días

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	24/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Al cumplir el 6º Trienio:	2 días más
Al cumplir el 8º Trienio:	1 día más
Por cada nuevo Trienio cumplido:	1 día más

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse hasta el día treinta y uno de enero del año siguiente.

l) Días de vacaciones por antigüedad:

Todos los Empleados:	22 días hábiles
15 años de servicio:	23 días hábiles
20 años de servicio:	24 días hábiles
25 años de servicio:	25 días hábiles
30 o más años de servicio:	26 días hábiles

Los días adicionales de vacaciones se podrán disfrutar en el mismo año del cumplimiento de los correspondientes años de servicios.

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse hasta el día treinta y uno de enero del año siguiente.

m) Por matrimonio o unión de hecho, quince días naturales.

- El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho, con percepción de sus retribuciones íntegras. Esta licencia podrá disfrutarse acumulándose a las vacaciones anuales reglamentarias y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, condicionado a la buena marcha del servicio. Se justifica con copia de la inscripción en el Registro Civil o del Libro de Familia.

n) Por el matrimonio de familiar de primer o segundo grado, un día hábil si es en la misma localidad donde reside el trabajador o trabajadora y tres hábiles si es fuera.

o) Cuando el empleado o empleada precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier persona de la que ostente la guarda legal, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de retribuciones que corresponda.

p) Aquellos empleados o empleadas con hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día para conciliar los horarios de centros de educación especial con el horario de trabajo. Tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

q) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado o empleada 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.

r) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	25/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

s) Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador/a: el tiempo indispensable.

t) Para asistencia a consulta médica de hijos o hijas menores de 16 años y de familiares de primer o segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.

u) Para acompañar a su hijo/a menor de doce años al médico o traslado al hospital, siempre que los dos cónyuges trabajen, previa comunicación y justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad cuando se trate de hijos o hijas con discapacidad en grado superior al 33%.

v) Tendrá el mismo derecho previsto en el párrafo anterior, el empleado o empleada que conviva con un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 75 años.

w) Se considera concedido el permiso por silencio administrativo afirmativo, si llegado el día del disfrute de dicho permiso el trabajador no tuviera constancia de la denegación del mismo.

En la materia a que hace referencia el presente artículo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 29. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica:

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará 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. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, y transcurridas las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso 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 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

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	26/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 115 de un total de 222
Página 28 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

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.

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.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente:

Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.
En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

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

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	27/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 116 de un total de 222
Página 29 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, 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, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida 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. En el caso del disfrute interrumpido 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 del TREBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica

Este permiso 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 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.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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.

Los empleados y las empleadas que hayan 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.

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

D.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada:

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	28/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, 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 trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, 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 trabajadora pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados a), b), c) y d), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

E.-Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

El/la empleado/a 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 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 funcionario o funcionaria 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.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	29/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

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.

F.- Permiso parental retribuido 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:
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.

G.- Permisos por razón de víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados y empleadas que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios o personal laboral y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados y empleadas 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.

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.

H.- Permisos derivados de técnicas prenatales y de fecundación

Se concederán permisos a las trabajadoras, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo.

I.- 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.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	30/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
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.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

J.- Permiso retribuido por las empleadas en estado de gestación.

Las empleadas en estado de gestación, optarán a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de la baja preparto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de baja preparto

K.- Permiso por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empleadas y los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad:

Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empleadas y los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años. En este caso no tendrán que ser compensadas las reducciones horarias disfrutadas entre el 1 y 14 de junio y 1 y 30 de septiembre.

L.- Las empleadas y los empleados 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.

Se concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación 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, sin merma en sus retribuciones. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos 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 la empleada y empleado público 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.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

Los empleados o empleadas que lleven como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho si lo solicita de manera justificada, a permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	31/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 120 de un total de 222
Página 33 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años. Este permiso será concedido dentro del mes siguiente al de la solicitud.

El Ayuntamiento podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe del Comité de Empresa o la Junta de Personal, dependiendo del personal afectado.

Artículo 31. Excedencia.

La excedencia de los empleados y las empleadas podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria por interés particular

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

c) Excedencia por cuidado de familiares

d) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público

e) Excedencia por razón de violencia de género

f) Excedencia por razón de violencia terrorista

En todos los casos el Ayuntamiento podrá cubrir las plazas de excedencias, cesando quien ocupe dichas plazas en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Para todos aquellos aspectos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el TREBEP.

Excedencias voluntarias por interés particular.

A) La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal**, tanto laboral como funcionario**, con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino y el trabajador excedente mantendrá el derecho de reserva de su puesto de trabajo.
B) La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.
C) Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.
D) El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

A) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados o empleadas cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.
B) Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Excedencias por cuidado de familiares.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	32/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

A) El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

B) También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o 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 no desempeñe actividad retribuida.

C) La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

D) Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

E) Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

F) El personal excedente no devengará retribuciones.

G) Si la situación de excedencia cambiara el empleado o la empleada, podrá solicitar la incorporación previa inmediata.

H) El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Resultará de aplicación esta modalidad de excedencia cuando el empleado público de Administración Local tenga de forma simultánea la condición de funcionario/a de carrera de otro cuerpo o escala de cualquier Administración pública y elija prestar sus servicios en esa otra Administración como funcionario de ese cuerpo o escala distinto al de funcionario/a de Administración Local. También se aplicará a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

La declaración de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público procederá también en el caso de los funcionarios del Estado integrados en la función pública de las Comunidades Autónomas que ingresen voluntariamente en Cuerpos o Escalas de funcionarios propios de las mismas distintos a aquellos en que inicialmente se hubieran integrado.
El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa, debiendo, para este fin, y siempre que se cumplan los requisitos, solicitar excedencia por interés particular.

La solicitud deberá ir acompañada del acta de toma de posesión o documento justificativo de la reincorporación al Cuerpo o Escala del correspondiente como funcionario/a de carrera de otro cuerpo o escala o personal laboral fijo.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	33/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los 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 disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria 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.

Artículo 32. Movilidad por razón de violencia de género.

Las/os empleadas/os víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Artículo 33. Movilidad funcional por incapacidad laboral.

Movilidad funcional por incapacidad laboral, en el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador o trabajadora, a adoptar medidas de movilidad funcional para realizar la adaptación de condiciones de trabajo que ordena el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y el art. 40.2 de la Ley de derecho de las personas con discapacidad y su integración social, procediendo al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante compatible con su nueva situación**,** de igual o inferior grupo profesional al del trabajador o trabajadora, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Todo personal al servicio del Ayuntamiento que se encuentre bajo estas condiciones percibirá las retribuciones básicas de su anterior puesto y las retribuciones complementarias, se percibirán conforme al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	34/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Capítulo IV
Atenciones sociales

Artículo 34. Complemento en situación de I.T.

Las cuantías retributivas a percibir en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento serán las siguientes:

1.- Al personal del Ayuntamiento que legal o convencionalmente tenga reconocido el derecho a la percepción de prestaciones complementarias en situación de incapacidad temporal, se le aplicará, mientras se encuentre en dicha situación, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, con las reglas siguientes:

A) En los supuestos de incapacidad temporal se abonara el 100% del complemento por incapacidad temporal desde el primer día del hecho causante.
B) El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento por incapacidad temporal.

2.- Las empleadas públicas embarazadas y las víctimas de violencia de género en situación de incapacidad temporal percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

3.- Los complementos descritos en el apartado 1.A, B. y 2 comprenderán todos los conceptos retributivos periódicos mensuales salvo complemento de productividad, gratificaciones, dietas u otros conceptos no periódicos en todos los casos de Incapacidad Temporal, salvo en el supuesto de IT por Accidente Laboral, que será complementado adicionalmente con el complemento de productividad.

4.- En el caso de producirse días de ausencia sin que la situación genere proceso de IT, el descuento en nómina que corresponda según la legislación en vigor no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. En cualquier caso, dichas ausencias deberán ser comunicadas a la mayor brevedad posible al inmediato superior del empleado, y exigirán su oportuna justificación.

5.- A efectos del reconocimiento de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, teniendo la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el anexo del mismo.

Artículo 35. Ayuda familiar por defunción y otras ayudas.

1. **Ayudas por defunción.** En caso de fallecimiento del empleado o la empleada, por causa laboral o no laboral, el Ayuntamiento concederá una ayuda a los familiares que con él hayan convivido en el año anterior a su fallecimiento, consistente en seis mensualidades de su retribución, tomando como base la retribución mensual correspondiente al salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico y, en su caso, complemento de productividad y complemento personal transitorio.
Asimismo, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 800 euros en concepto de gastos de sepelio a los familiares antes indicados en el periodo máximo de quince días. Esta cantidad será actualizada conforme a lo previsto en el presente Convenio para los conceptos no salariales.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	35/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

2. Otras ayudas. Tendrán derecho a las ayudas a las que se refiere esta letra los empleados y empleadas de este Ayuntamiento, así como los familiares a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad.

a) Prótesis, gafas o lentillas. Los empleados/as que por prescripción facultativa y previa presentación de justificante de factura tenga que soportar gastos por prótesis, gafas o lentillas, recibirán por parte del Ayuntamiento una ayuda económica consistente en hasta el 50 % de la factura y, no más de 120 € anuales, las cuales se abonarán en nómina el mes siguiente de producirse el devengo.
b) Ayuda escolar. Se establece una ayuda de escolaridad a recibir por el empleado/a en servicio activo durante el año, que tenga hijos menores de 25 años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial, de acuerdo con las siguientes normas:
Durante el plazo del 10 al 20 de octubre de cada año, podrá solicitar, en impreso oficial que a tal efecto se facilite, ayudas escolares, abonándose en el mes de Noviembre siguiente.
Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otra que tenga la misma finalidad.

Ayudas:
- Guarderías.---------- 60 €.
- Educación Infantil, primaria y secundaria.---------- 100 €.
- Bachiller y grados de F.P. y/o equivalentes.---------- 120 €.
- Estudios Universitarios. ---------- 150 €.

Análogamente, se establece una ayuda económica a favor del empleado/a que curse estudios en Centros de Enseñanza Oficial. Esta ayuda se regirá por las normas contenidas en los apartados anteriores.

Artículo 36. Seguro de vida.

a. Para todo el personal al que afecte este Convenio Colectivo, la Corporación contratará un seguro de vida e invalidez por las siguientes cuantías mínimas:

COBERTURA	INDEMNIZACIÓN A PERCIBIR
Fallecimiento (por cualquier causa)	25.000 €
Fallecimiento (por accidente de trabajo o enfermedad profesional)	30.000 €
Gran Invalidez	25.000 €
Incapacidad Permanente Absoluta	25.000 €

b. El Ayuntamiento podrá resolver, en cada momento, sobre la contratación y manteniendo de los correspondiente contratos de seguros que garanticen las contingencias detalladas en el punto anterior, o bien asumir con cargo al presupuesto municipal el abono de tales indemnizaciones.

c. El Ayuntamiento será el encargado de solicitar a la compañía de seguros, que para ello tenga contratada, la cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en cuestión, siendo ésta persona asistida por el Ayuntamiento en caso de tener que plantear acciones judiciales contra la compañía aseguradora.

d. Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del empleado o empleada desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa.

Artículo 37. Empleados o empleadas con capacidad disminuida.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	36/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 125 de un total de 222
Página 38 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

En los supuestos que un empleado o una empleada disminuya su capacidad física, psíquica o sensorial, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento adaptará al efecto a otro puesto de trabajo existente acorde con sus circunstancias y abonándosele en todo caso la remuneración correspondiente a la categoría del puesto que desempeñaba. En última instancia será decisión de la Comisión Paritaria, previo informe médico.

El Ayuntamiento asegurará una correcta protección de su personal funcionario y laboral, procediendo a la adaptación o cambio del puesto de trabajo en aquellas personas trabajadoras que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial y/o Incapacidad Permanente Total, para su puesto habitual, puedan ellos, el resto de personal o terceros relacionados con el Ayuntamiento ponerse en situación de peligro o en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Igualmente, el Ayuntamiento deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

1. La persona trabajadora solicitará al Director Área de Régimen Interior través **del MODELO PARA LA VALORACIÓN DE ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO**, una valoración de su puesto de trabajo para proceder a una adaptación y/o cambio de puesto de trabajo.

2. En el anexo de comunicación se debe reflejar si la persona trabajadora ha sido o no valorado por el INSS. En caso positivo se adjuntará a la resolución emitida por éste. En cualquier caso no se enviará ningún informe de tipo médico.

3. El Director de Área de Régimen Interior, transmitirá la información así como las tareas que desarrolla dicha persona trabajadora, al Servicio de Salud y Riesgos Laborales, Vigilancia de la Salud.

4. Con la información recibida se citará a la persona trabajadora y se valorará el caso emitiendo una resolución lo antes posible.

5. Con el fin de poder valorar correctamente las tareas que pueden realizar las personas trabajadoras con Incapacidad Permanente Total o con discapacidad igual o superior al 33% y, por consiguiente, las categorías compatibles con su estado de salud, el Servicio de Salud y Riesgos Laborales podrá solicitar informe al CENTRO DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA de Sevilla de personas con discapacidad (C.V.O.), para que emitan informe sobre su capacidad de trabajo, conforme con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38. Protección a la maternidad.

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que, por el Servicio de Prevención y Salud Laboral, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	37/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 126 de un total de 222
Página 39 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

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, la Corporación adoptará 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.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los arts. 25 y 26 de la LPRL.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Artículo 39. Vigilancia de la Salud.

Dentro de la jornada de trabajo, los empleados y las empleadas comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevarán a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención.

Sin prejuicio de sus derechos de afiliación a la Seguridad Social, los empleados y las empleadas serán objeto de revisión médica una vez al año, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos necesarios.

Esta revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el empleado o la empleada preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa o la Junta de Personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de ambas pueda constituir un peligro para ellas mismas, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en la disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 40. Uniformes, ropa de trabajo y Equipos de protección (E.P.I).

El Ayuntamiento estará obligado a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos empleados y empleadas que, por su actividad laboral en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle así lo determine la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de trabajo, que fijará la ropa de trabajo, sus características, y personal exento de ella, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera y estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo. Estará compuesta por un representante de cada Sección Sindical, y un número equivalente de representantes por el Ayuntamiento.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente, si bien a aquellos empleados y empleadas que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral; por parte del Área de Recursos Humanos se facilitará información al Departamento de Compras sobre las bajas laborales de duración superior a seis meses en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por el Ayuntamiento que será quién efectúa la compra.

Los uniformes y ropa de trabajo son de uso obligatorio y solo podrán ser usados durante la jornada laboral.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	38/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Cuando se trate de categorías profesionales en cuyo uniforme se dé la opción de elegir entre una prenda u otra, antes de otorgar dichas prendas los empleados y empleadas manifestarán cuál es su opción y, a través del Jefe de Servicio correspondiente, se transmitirán al Departamento de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

Se adjunta en **ANEXO I** las relaciones de prendas de trabajo y uniformes.

Anualmente, la Comisión constituida acordará en enero las posibles modificaciones, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios o por la detección de falta de prendas de protección física para los empleados y las empleadas sea necesaria la reunión en otros meses, procediéndose a enviar los acuerdos al Comité de Empresa, a la Junta de Personal y a las Secciones Sindicales. La elección de las prendas para su posterior adjudicación se efectuará por los miembros de la Comisión que hayan intervenido en la elaboración de los cuadros de ropas y uniformes, no obstante podrán asistir asesores/as, con voz pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del Técnico/a de Prevención y Salud.

Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo. En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

Artículo 41. Jubilación:

Con carácter general, la jubilación será al cumplir el trabajador/a la edad mínima establecida en la normativa de la Seguridad Social como requisito mínimo de edad para acceder a cualquier tipo de jubilación. Dicha edad se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, ésta no se producirá hasta el momento en que los empleados o empleadas cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, a los 70 años de edad.

En caso de:
a) Jubilación forzosa: Se declara de oficio al cumplir el trabajador la edad mínima legal de jubilación y se establece una indemnización consistente en dos mensualidades de sus retribuciones íntegra, más una mensualidad por cada cinco años de servicio a partir del 20 inclusive.
b) Jubilación voluntaria: Procederá a solicitud del interesado, siempre que el interesado reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.
Se establecen premios a la jubilación voluntaria:
A la jubilación a los 60 años, 15 mensualidades de sus retribuciones integras más una mensualidad por cada 5 años de servicios en la Corporación, a partir del 10 inclusive.
A la jubilación a los 61 años, 12 mensualidades de sus retribuciones integran, más una mensualidad por cada 5 años de servicios en la Corporación, a partir del 10 inclusive.
A la jubilación a los 62 años, nueve mensualidades de sus retribuciones integras, más una mensualidad por cada 5 años de servicios en la Corporación, a partir del 10 inclusive.
A la jubilación a los 63 años, 8 mensualidades de sus retribuciones integras, más una mensualidad por cada 5 años de servicios a la Corporación, a partir del 10 inclusive.
A la jubilación a los 64 años, 4 mensualidades de sus retribuciones integras, más una mensualidad por cada cinco años de servicios a la Corporación, a partir del 10 inclusive.

Jubilación del Cuerpo de Bomberos y Policía Local.

Conforme a lo previsto en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos y el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de la Policía Local al servicio de las administraciones y organismos públicos, se establece un coeficiente reductor de 0,20 sobre la edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	39/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Jubilación Parcial

Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial de las empleadas y empleados públicos en el marco de lo establecido por la Legislación vigente.

La jubilación parcial es un aspecto importante a tener en cuenta, porque fomenta el acceso gradual y flexible del empleado empleada a la jubilación y, permite la celebración de un contrato adaptado a esta circunstancia.

Los empleados que quieran acogerse a esta opción de jubilación parcial deben cumplir con los requisitos generales necesarios para poder solicitar una pensión de jubilación contributiva.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del empleado o empleada de esta Corporación, se concertará un Contrato de Relevo de duración correspondiente al periodo en el que el relevado/a se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
Se establece los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

1º El empleado empleada que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, que preste servicios efectivos y quiera acogerse a la jubilación parcial tendrá que reunir los requisitos establecidos en la normativa vigente en cada momento y, en concreto:

a) Ser personal laboral fijo y tener jornada completa.

b) Edad mínima a la fecha del hecho causante: la establecida en la disposición transitoria décima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con su artículo 215.

c) Acreditar un período de antigüedad en la Administración de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

d) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento.

e) Acreditar el período de cotización mínimo de 33 años de cotizaciones efectivas, en los términos exigidos en la normativa de Seguridad Social, o bien 25 años en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.

2º En el caso de la jubilación parcial con contrato de relevo deberá celebrarse dicha contratación con otro trabajador o trabajadora, en los términos y con los requisitos, conforme a la normativa vigente en cada momento.

3º. La empleada empleado jubilado parcialmente reducirá su jornada en un mínimo de un 25% y un máximo del 50% de la jornada completa anual percibiendo las retribuciones correspondientes, esto es, entre un 25% y el 50% de las retribuciones fijas y periódicas y conllevará la reducción proporcional del salario cuando se lleve a efecto.

4º Asimismo, el empleado empleada podrá indicar el tipo de acumulación de jornada de trabajo que desea realizar, respetándose, en todo caso, cuando las necesidades del servicio lo permitan, admitiéndose la concentración anual y plurianual del trabajo a tiempo parcial compatible con la pensión, por lo que es posible trabajar las horas acordadas hasta la jubilación total en un único periodo ininterrumpido de trabajo, siempre que se mantenga en alta durante ese período.

5º Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

6º. Asimismo, la persona empleada jubilada parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en este Convenio en proporción al tiempo de trabajo.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	40/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 129 de un total de 222

Página 42 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

7º. La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

8º La jornada de trabajo del contratado/a en relevo será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el relevado/a, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

9º El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el relevado/a pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación con el Ayuntamiento por cualquier otra circunstancia diferente.

Lo recogido en este artículo se adaptará a las modificaciones normativas que, en su caso, puedan producirse en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo y afecten a su contenido.

Artículo 42. Permiso de conducir y otras licencias para usos profesionales.

A los empleados o las empleadas que requieran de la obtención y/o renovación de cualquier tipo de permiso y/o licencia para uso único y exclusivo en el puesto de trabajo asignado, el Ayuntamiento le abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe.

Artículo 43. Anticipos reintegrables.

El personal afectado por el presente artículo tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipo:

1.- Anticipos mensuales: Se podrá solicitar hasta un tope máximo de 300 euros, estableciéndose los días del 15 al 20 de cada mes para que la Tesorería General haga efectivos dichos anticipos.

2.- Anticipos a largo plazo: Se podrá solicitar anticipos de hasta 1.000 euros a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

3.- Anticipos para necesidades perentorias: Se dota de un fondo de 3.000 euros, que será utilizado de forma excepcional para atender circunstancias y necesidades urgentes, sobrevenidas y perentorias. Dicho anticipo será devuelto por el trabajador a razón del 10% mensual.

Para hacer frente a todas las modalidades de anticipos mencionados en los apartados 1 y 2 del presente artículo se dispondrá de un circulante monetario máximo de veinte mil euros (20.000 euros) anuales. Las devoluciones mensuales realizadas de los anticipos se irán incorporando al depósito circulante, de forma que se mantendrá un fondo al que podrá acceder todo el personal laboral y funcionario afectado por el presente Convenio.
Corresponde a la Junta de Personal y al Comité de Empresa, la asignación concreta y pormenorizada de la adjudicación de los anticipos reintegrables.

Artículo 44. Asistencia laboral y jurídica.

El Ayuntamiento designará un letrado para la defensa del empleado o la empleada que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones judiciales, asumiendo el coste y gastos, incluido fianza, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia por escrito del empleado o la empleada.

Capítulo V
Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 45. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	41/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

El presente artículo y sucesivos, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y las empleadas.

Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle.

El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y las empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los empleados y las empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

A.- El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

B.- El Ayuntamiento a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

C.- Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.

D.- Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.

E.- En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe/a de la Unidad, Encargado/a Jefe/a de Obras, Responsable de Departamento o cualquier otro trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Artículo 46. Comité de Seguridad y Salud.

A.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

B.- El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

C.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados/as de Prevención

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	42/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 131 de un total de 222

Página 44 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

y del Área de Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Artículo 47. 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 en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B.- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

C.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
- Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Artículo 48. Delegados/as de Prevención.

A.- Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

B.- Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores/as según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa podrá designar, dentro del máximo legal, a Delegados/as de Prevención con el único requisito de ser trabajadores/as pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento.

C.- Son competencias de los Delegados/as de Prevención:

- Colaborar con los órganos de dirección y técnicos/as en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	43/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 132 de un total de 222

Página 45 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

- Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

D.- Para el ejercicio de estas competencias los Delegados/as de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.
- Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados/as de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as, deberá ser motivada.

E.- Será de aplicación a los Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores/as. Los Delegados/as de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores/as, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos/as de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los empleados/as.

F.- El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado/a de Prevención

G.- A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Artículo 49. Principios de la acción preventiva.

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	44/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Artículo 50. Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales.

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Artículo 51. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Artículo 52. Coordinación de las actividades preventivas.

A.- En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores/as que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R. D. contempla.

Los Delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores/as empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

B.- En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurran trabajadores/as de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores/as de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 53. Formación de los empleados y empleadas.

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	45/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Artículo 54. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.

De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, el Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores/as con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

Artículo 55. Equipos de Protección Individual.

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención. No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPI´s. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI´S.

Para la compra de los EPI´s será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Se considerará obligatorio el uso de los EPI´s para aquellas categorías y / o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

Artículo 56. Plan de Drogodependencias y Alcoholismo y demás conductas adictivas.

El Comité de Seguridad y Salud, realizará un plan de prevención contra las drogodependencias. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Corporación, Sindicatos, Empleadas/os municipales y Organismos Oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a evitar, reducir y prevenir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos del plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol y demás conductas adictivas.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el Plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras.
- Hacer efectivo este plan, en sus diferentes fases:

  a.- Estudio de incidencias.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	46/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 135 de un total de 222

Página 48 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

b.- Estudio de necesidades.

c.- Desarrollo de las acciones concretas dentro del Plan.

Artículo 57. Protección de la maternidad.

A.- La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

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, el Ayuntamiento adoptará 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 funcionaria afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo fuera de las horas laborales, especialmente fines de semana.

B.- En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley PRL.

C.- Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16.ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.

D.- La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 58. Protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos.

En lo relativo a la protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

Artículo 59. Promoción de la salud. Prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral.

El Ayuntamiento a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda a los empleados y empleadas afectados/as por la problemática que genera el consumo de tabaco, alcohol y drogas en los Centros de trabajo.

Artículo 60. Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y el Ayuntamiento, con carácter previo, deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 61. Protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.

La violencia en el trabajo se define como aquellos "*incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud*", según la Comisión Europea. Incluye desde el lenguaje ofensivo a las amenazas, y desde las agresiones físicas hasta el homicidio.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	47/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 136 de un total de 222
Página 49 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, la violencia laboral vulnera la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo según los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las consecuencias negativas sobre el trabajador/a y la plantilla deteriora la calidad en la prestación de los servicios públicos. Por lo tanto es necesaria la intervención de todos los interlocutores sociales: Ayuntamiento, Sindicatos, personal socio-sanitario, personal de atención al público, e institucional para su abordaje integral y multidisciplinar mediante la implantación de un Protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo, tal como se recoge en el Anexo V del presente Convenio.

Artículo 62.- Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Conscientes de la necesidad de prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de sexo en los lugares de trabajo, en el Marco del I Plan Estratégico, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), establece entre sus objetivos: "Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral".

Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la elaboración de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en el sector público.

Por lo cual, el Ayuntamiento y la representación sindical, conscientes de la necesidad de trabajar la prevención para propiciar un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito del Ayuntamiento, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, establecen la implantación de un Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, tal como se recoge en el Anexo VI del presente Convenio.

Artículo 63.- Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral.

El respeto mutuo por la dignidad de los demás, a todos los niveles dentro del lugar de trabajo, es una de las características que deben potenciarse para el buen funcionamiento de cualquier Administración Pública o empresa, por lo que las normas internacionales, comunitarias e internas definen el deber de todos los poderes públicos de proteger a los trabajadores y las trabajadoras contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, lo que constituye un objetivo prioritario para la Administración Pública.

Estas acciones, intolerables para el Ayuntamiento y la Representación Sindical, pueden adoptar diferentes formas, tales como violencia física, psíquica y/o sexual en patrones sistemáticos de comportamiento, tanto por parte de compañeros y compañeras, como por superiores o incluso personas externas.

Las partes firmantes del presente Convenio advierten que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier persona, si bien ciertos grupos y sectores pueden tener más riesgo.

A partir de este convencimiento ambas partes acuerdan un Protocolo de actuación, Anexo IX del presente Convenio, que tiene por objetivo aumentar el conocimiento y la comprensión de la totalidad del personal del Ayuntamiento y de sus representantes, de las situaciones de acoso y violencia en el puesto de trabajo, y proporcionar un marco de actuación, con procedimientos específicos, para identificar, prevenir y tratar los problemas originados por dichas situaciones.

Capítulo VI
Empleo

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	48/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 137 de un total de 222
Página 50 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Artículo 64. Medidas contra el paro.

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1.- Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.

2.- Ningún empleado o empleada del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.

3.- El empleado o empleada que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.

4.- La Corporación se compromete a estudiar con las Secciones Sindicales las necesidades de ampliación de plantilla para cada ejercicio presupuestario, con carácter previo a la aprobación del presupuesto.

Contratos por circunstancias de la producción que se concierten para los supuestos contemplados en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). En el caso de que estos contratos de trabajo se formalicen por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, su duración máxima será de un año. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Artículo 65. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Contratos por circunstancias de la producción que se concierten para los supuestos contemplados en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). En el caso de que estos contratos de trabajo se formalicen por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, su duración máxima será de un año. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.2 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de sus retribuciones por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.2 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio. En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	49/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Capítulo VII
Régimen disciplinario

Artículo 66. Régimen disciplinario.

A los empleados y empleadas afectos al presente Convenio Colectivo le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier empleado/a, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto y emitir informe previo a los representantes sindicales.

Capítulo VIII
Derechos sindicales

Artículo 67. El Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los empleados y empleadas afectados por el presente Convenio Colectivo, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados/as.

Funciones y competencias:

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.

b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier empleado o empleada como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el empleado o empleada afectado por el delegado/a que solicite.

c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.

d) En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.

e) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.

f) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	50/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

g) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:

- Mensualmente: absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
- Trimestralmente: planes de formación, inversión u obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

h) El Área de Recursos Humanos celebrará cada dos meses una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.

i) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la Corporación.

j) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores/as y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

k) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio Colectivo se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, este será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto, transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Ayuntamiento en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente/a del mismo o persona en quien delegue.

Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el artículo 41 Capitulo IV del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

a) En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción a los delegados/as del Comité de Empresa, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado/a del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 68. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de treinta horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo, con la antelación necesaria a la dirección del servicio a que están adscritos. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de personal.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva.

Artículo 69. Reuniones informativas con los empleados/as.

Con independencia del derecho de reunión regulado en el artículo 46 Capitulo IV y concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público, el Comité de Empresa podrá celebrar reuniones con los trabajadores/as en sus respectivos centros de

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	51/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

trabajo sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección del Ayuntamiento. Este pondrá a su disposición los medios y el local adecuado.

Excepcionalmente, durante la Negociación Colectiva podrá celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dicha asambleas tendrán lugar preferentemente al inicio o ante de finalizar la jornada de trabajo, con un tope de cinco horas anuales.

A estos efectos, bastará con ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicación con antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir orden del día.

Artículo 70.- Constitución y composición de la Mesa General de Negociación

La Mesa General de Negociación reguladas en los artículos, 34, 35 y 36.3 del TREBEP estará formada por dos representantes por cada sección sindical, y un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el TREBEP.

El voto de cada una de las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación será ponderado en función de la representación que cada una ostente en el ámbito del Ayuntamiento. A estos efectos son de aplicación a esta Mesa General los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Los acuerdos que se adopten serán aprobados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que se firmará por ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para las mismas, integrándose como parte del articulado del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que alguna de las organizaciones que componen la Mesa General pudiera decidir retirarse de la negociación, la Mesa podrá seguir funcionando válidamente, siempre que el número de componentes en cada una de las representaciones permita la toma de acuerdos.

Artículo 71.- Secciones sindicales y sus derechos.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las secciones sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa o Junta de Personal a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de tres delegados de dicha sección sindical.

Cuando la representación se haya obtenido sólo en la Junta de Personal o sólo en el Comité de Empresa, la constitución de la sección sindical se hará atendiendo en exclusiva al número de trabajadores del colectivo sobre el que ha obtenido la representación y los delegados sindicales que pueden ser designados por ella serán los que, en su caso, correspondan atendiendo a la representación obtenida en el órgano en cuestión.

Dichos representantes dispondrán de treinta y cinco horas mensuales cada uno para sus actividades, siempre que su respectiva Sección Sindical haya obtenido como mínimo el 35% de la representación del personal funcionario y laboral –entendida ésta como la suma de los órganos unitarios del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento- que podrán

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	52/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 141 de un total de 222
Página 54 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

utilizar con los requisitos establecidos en los artículos 58, 62 y 63 de este Convenio Colectivo, y que podrán ser acumuladas, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales dispondrán de una sala o local adecuados, provistos de teléfono y el correspondiente mobiliario y material para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados.

Los afiliados a las Secciones Sindicales tendrán derecho a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que están afiliados. La Administración transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitándole, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

Artículo 72.- Funciones de las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

Sin perjuicio de las funciones atribuidas por la Ley 9/1987, de 13 de mayo, y el presente Convenio Colectivo al Comité de Empresa, las Secciones Sindicales tendrán la función de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los empleados municipales y plantearlas ante el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrá de tablones de anuncio para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso de los empleados/as municipales.

Los miembros de la Junta de Personal, los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura y los Delegados Sindicales de los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo en el ámbito del Ayuntamiento, podrán ceder todas o parte de sus respectivos créditos horarios. Esta acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros deberá ser preavisada con antelación de 10 días hábiles a la Delegación de Personal mediante escrito en el que constará, además del número de horas cedidas, la fecha en que surtirá efectos la cesión.

La cesión de horas se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:

La solicitud se dirigirá por el respectivo Sindicato a la Dirección de Recursos Humanos en el mes anterior al que tenga efectividad dicha cesión, y en la que constará necesariamente los siguientes datos: nombre de los representantes, condición que ostentan (miembro de la Junta, Comité de Empresa o Delegado Sindical), crédito mensual que les corresponde y número total de horas cedidas.

A dicho escrito se adjuntará:

1. La cesión expresa y por escrito de cada uno de los representantes de su propio crédito.
2. Relación de representantes que van a quedar liberados de asistencia al trabajo, por la utilización de las horas cedidas.
3. Relación de representantes que harán uso de horas sindicales y número de horas que van a consumir en el mes inicial de su efectividad.

La Dirección de Recursos Humanos será el órgano responsable de la comprobación y gestión de horas sindicales. La unidad encargada de su tramitación verificará los datos reflejados.

En su utilización, las Organizaciones Sindicales se comprometen a distribuir los créditos horarios y las dispensas a tiempo total de manera que no se produzcan disfunciones importantes que dificulten el funcionamiento de los Centros.

En el caso de liberación total se observará un preaviso de 10 días. Dicho preaviso será igualmente observado para proceder a la deliberación. En el caso de que el trabajador liberado preste servicios en turno de noche o con jornada diferente a la antes señalada, el cálculo se efectuará dividiendo el total de la jornada anual específica del trabajador por 12 meses.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	53/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

El número de horas necesario para la dispensa a tiempo completo se establece en 124 horas mensuales, independientemente de la jornada de trabajo del dispensado, incluidos el periodo vacacional y los días de libre disposición.

A fin de garantizar la eficaz organización de los servicios, las dispensas totales de asistencia al puesto de trabajo, por acumulación de crédito horario, tendrán una duración mínima de tres meses para quienes ostenten la condición de representantes sindicales. Excepcionalmente, se podrán realizar cambios de estos representantes con permiso a tiempo completo, siempre y cuando sean solicitadas por la Sección Sindical mediante escrito motivado, remitido con antelación de quince días naturales.

Cuando un dispensado cause baja por Incapacidad Temporal, las horas comprometidas y no consumidas podrán retornar a los delegados que las cedieron a partir del décimo día al que se ha producido la baja.

El número de horas utilizadas dentro de la jornada laboral se computará, en todos los casos, desde que el interesado abandone el puesto de trabajo hasta que se reincorpore al mismo, siempre dentro de su jornada laboral.

A efectos de la gestión de los créditos de horas sindicales, las sustituciones, revocaciones y dimisiones que se produzcan se comunicarán a la Dirección de Recursos Humanos por el correspondiente Sindicato.

No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados.

Cuando un representante unitario o sindical que ha cedido su crédito horario, cause baja en el Sindicato o cambie de afiliación sindical, no podrá recuperar las horas voluntariamente cedidas, que se mantendrán, por tanto, en el Sindicato a favor del que se cedieron.

Artículo 73.- Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos y garantías:

- Los Delegados Sindicales que su Sección Sindical haya obtenido como minino el 35% de la representación del personal funcionario y laboral, dispondrán de un crédito horario de treinta y cinco horas mensuales cada uno para sus actividades, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.
- En el caso de que en un Delegado Sindical concurra también la condición de miembro de un Órgano de representación unitaria el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.
- A representar a los afiliados y a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante el Ayuntamiento y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- A recibir la misma información y documentación que la Administración deba poner a disposición de los Órganos de representación unitaria, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.
- Poseerán las mismas garantías, competencias y derechos reconocidos por la Ley e instrumentos convencionales colectivos de fijación de condiciones de trabajo a los miembros de los Órganos de representación unitaria.

Artículo 74. Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	54/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 143 de un total de 222

Página 56 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

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 acuerdo, excepto para aquéllas 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 el mediador/a o mediadoras/es 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 Colectivo, 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.

Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Artículo 75. Protección del medio ambiente.

1.-Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que en materia de protección medioambiental establecidas, con los siguientes objetivos:

a) Reducción del consumo energético.

b) Reducción del consumo de agua.

c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y aplicación provocan o existen indicios que puedan provocar un deterioro medioambiental y riesgo para la salud tanto para el personal del propio Ayuntamiento como para la población en general.

f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.

g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades del Ayuntamiento y el comportamiento de los trabajadores en este ámbito.

2.- En los centros de trabajo del Ayuntamiento existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Disposiciones adicionales

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	55/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 144 de un total de 222

Página 57 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

Primera.- En lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, o cualquier otra normativa que resulta de aplicación).

Segunda.- Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de trabajadores/as discapacitado en el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores/as pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.

Tercera.- Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicarlo correctamente, y a no promover cuestiones que puedan suponer modificaciones de las condiciones pactadas en el texto hasta que no se haya presentado la denuncia.

En el supuesto de que por resolución administrativa o judicial, se impidiese la vigencia del presente Convenio Colectivo o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, cuyo contenido deberá ser reconsiderado, convocando al efecto a la Mesa General de Negociación, en un plazo no superior a veinte días desde la notificación de la nulidad.

Cuarta.- Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo. En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

Quinta.- Cuando en el presente Convenio se hace mención a los parientes consanguíneos de los/as trabajadores/as, dicha mención ha de entenderse referida también a los parientes por afinidad.

Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quién se halle ligada la persona trabajadora, de forma permanente, por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este último caso deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Análogamente, se entenderá por persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/84, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Sexta.- El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo de Violencia en el Trabajo recogido en el **Anexo VI** del presente Convenio.

Séptima.- El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género recogido en el **Anexo VII** del presente Convenio.

Octava.- El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo de prevención y erradicación del acoso laboral recogido en el **Anexo VIII** del presente Convenio.

Novena.- Plan de Igualdad y Negociación Colectiva

1º De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Plan incluirá la totalidad de la plantilla de la Administración municipal a que se refiere este Convenio.

2º Este Convenio incluye el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades y trato en consonancia con la normativa vigente en materia de igualdad, cumpliendo con el compromiso de promover la igualdad real y efectiva de empleados municipales y erradicar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de género.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	56/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 145 de un total de 222

Página 58 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

3º Se establecerá en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de igualdad, de conformidad a los establecido en el capítulo II del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4º Una vez negociado el Plan de Igualdad, éste se incluirá como Anexo al Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto y se registrará en los organismos competentes de registros.

5º El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto está Inscrito y registrado en el organismo REGCON, expediente: 41/11/0055/2022 de fecha 09/06/2022 y (Código 41110862112022), con vigencia desde el 23-02-2022 a 22-02-2026, dándose publicidad a través de la plataforma REGCON.

Décima.- Cláusula de Garantía.

En caso de la declaración de nulidad o nulidad sobrevenida de alguna/s cláusula/s del presente Convenio, las partes se comprometen a negociar en el seno de la MGN la materia declarada nula, con el fin de dar nuevo contenido, ajustado a derecho, a dicha materia, incorporándose al presente el acuerdo que se obtenga. La nulidad de alguna/s cláusula/s no supondrá la nulidad de todo el Convenio, incorporándose al texto los cambios que se produzcan derivados de esta circunstancia.

Undécima.- Guardias no presenciales.

Se entienden por guardias no presenciales aquellas que consisten en atender cualquier urgencia que se produzca en relación a las funciones del puesto, que no hayan podido planificarse y sea urgente su realización.

a) En relación al Departamento de Mantenimiento de la Ciudad y Electricidad.

Complemento guardias por razón del servicio del personal de Mantenimiento de la Ciudad y Electricidad:

Los miembros del Departamento de Mantenimiento de la Ciudad y Electricidad llevarán a cabo de forma rotatoria, un sistema de guardias diseñado para garantizar que en horario distinto al de su jornada habitual, al menos, se cuente siempre con uno de sus miembros, con el objetivo de atender las incidencias y emergencias que pudieran ocurrir.

Dichas guardias se abonarán a razón de 42,14 € al día, para el año 2024 con la actualización del 2% ya aplicada.

La duración de las guardias será desde las 8:00 horas del lunes hasta las 8:00 horas del lunes siguiente, descontando la jornada a turnos normal de trabajo.

El importe semanal de las guardias será de 294 € para el año 2024 €, en la cual está incluida la actualización del 2% (Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio). Dicho abono se liquidará en la nómina del mes siguiente, previa certificación de la persona titular Responsable del Servicio.

b) En relación al Departamento de Servicios Sociales.

Complemento por la participación en horario de tarde en las guardias telefónicas no presenciales del personal Responsable y/o para los Coordinadores/as de Zona.

Los empleados/as Responsable y los Auxiliares de Coordinación que realicen guardias, que pueden ser rotatorias, con la finalidad de garantizar en todo momento la cobertura de las situaciones de emergencia, deberá activarse para garantizar que en horario distinto al de su jornada habitual, se coordine y planifique el servicio de todos los usuarios, al objeto de garantizar dicha prestación ante cualquier anomalía que se produzca, por la cual percibirán un complemento mensual por la responsabilidad de gestionar las incidencias que se presenten en el servicio todos los días laborables, fuera del horario establecido para el personal que se relaciona en el Art. 1 del presente Convenio Colectivo.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	57/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

La duración de las guardias no localizadas será desde las 15:00 horas del primer día del mes a las 21:00 horas del último día del mes, en días laborables descontando los festivos o días no laborables que no se preste servicio de atención domiciliaria.

La incorporación al sistema de guardias referida en el apartado anterior, será con carácter general obligatorio, pudiéndose eximir de esta obligatoriedad a propuesta del Responsable del servicio y el visto bueno del Concejal Delegado/a de Bienestar Social y Dependencia previa petición motivada de la persona interesada en base, entre otros, a motivos de salud, conciliación de vida familiar y obligaciones inherentes a cargos públicos y sindicales.

Dichas guardias se abonarán a razón de 279,51 € mensuales para el año 2024, en la cual está incluida la actualización del 2% (Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio). Dicho abono referido a un mes se liquidará en la nómina del mes siguiente, previa certificación de la persona titular Responsable del Servicio.

Las actualizaciones de las cuantías recogidas en el **apartado a) y b)** de esta disposición adicional, se realizarán conforme a los mismos criterios utilizados en este Convenio para el resto de conceptos salariales.

Duodécima.- Cuando en el presente Convenio se alude al término empleado público, debe entenderse referido tanto a las empleadas como los empleados públicos del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto.

Decimotercera.- Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere a mantenimiento del poder adquisitivo y condiciones sociales, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

Decimocuarta.- Reserva de plaza por incapacidad permanente, invalidez absoluta o gran invalidez.
La reserva establecida de dos años en la incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez subsistirá en el caso de revisión por mejoría que permita su incorporación al puesto de trabajo en cuanto se dé traslado al Ayuntamiento de la resolución dictada al efecto por la correspondiente Dirección Provincial del INSS.

Decimoquinta.- Documento de codecisión.

Establecido un régimen de decisión compartida entre el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto y su representación social, en materia de elección de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, se creará una Comisión de Seguimiento que analizará y verificará el servicio prestado por la Mutua concertada a las empleadas y empleados del Ayuntamiento. Dicha comisión estará compuesta paritariamente entre miembros de la representación social y personal designado por la Corporación, siendo su presidente el que el Ayuntamiento designe y teniendo éste el voto de calidad en las cuestiones sometidas a votación.

Las reuniones de la misma, así como sus actuaciones, estarán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario establecido.

La mutua contratada establecerá la participación de la representación social de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en las actividades y servicios que realice el mismo, así como la designación de un interlocutor al que dirigirse para solventar cualquier duda o consulta fuera de las reuniones de dicha comisión.

La comisión se reunirá al menos, con dos meses de antelación a la finalización del contrato de asociación, para analizar y debatir sobre la prórroga o no de dicho contrato.

Decimosexta.- Todos los artículos del presente Convenio Colectivo que hagan referencia a contenidos económicos valorados en euros se verán incrementados en la misma medida que lo hagan los conceptos salariales.

Disposiciones transitorias

Primera.- El presente Convenio entrará en vigor una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	58/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

Segunda.- A efectos de calcular el valor económico de las respectivas valoraciones incluidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, se está confeccionando la VPT para su posterior negociación.

Tercera.- Niveles de Complemento de Destino

La RPT se está confeccionando en la actualidad, los puestos de trabajo que la compondrán serán los que se indican a continuación:

CÓDIGO V.P.T.	PUESTOS DE TRABAJO	GRUPO	C.D.
01.1/ F 001	Secretario Interventor	A1	
01.1/ L 001	TAG	A1	
01.1/ L 002	Técnico Apoyo Admón.	C1	
01.1/ F 002	Personal Administrativo Tesorería	C1	
01.1/ F003	Personal Administrativo Intervención	C1	
01.2/ F 004	Agente Policía Local	C1	
01.2/ L003	Controlador/a Parquímetros	E	
01.2/L004	Socorrista	E	
02.1/ L005	Arquitecto Técnico	A2	
02.2/ L006	Personal de Mantenimiento	E	
02.2/ L007	Personal de Limpieza	E	
03 L008	Trabajador/a Social	A2	
03 L009	Educador/a	A2	
03 L010	Personal Administrativo SS.SS.	C1	
03 L011	Auxiliares de Ayuda a Domicilio	C2	
04.1/ L012	Agente de Dinamización Juvenil	C1	
04.2/ L013	Agente de Dinamización Socio-Cultural	C1	
04.2/ L014	Agente de Dinamización Punto Vuela	C1	
04.3/ L015	Monitor/a Socio-cultural	C1	
05.1/ L016	Monitor/a de Deporte	C2	
05.2/ L017	Agente de Dinamización Turística	C1	

DISPOSICIÓN FINAL.

Primera.- Del presente Convenio se dará traslado a todas 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.

Segunda.- En el ámbito de aplicación del presente Convenio, cualquier mejora otorgada al personal funcionario, será de aplicación al personal laboral, corriendo a cargo de la Comisión Paritaria la resolución de cualquier conflicto de interpretación.

Tercera.- Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	59/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 148 de un total de 222
Página 61 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

Anexo I
Ropa de Trabajo

	Invierno	Verano
Policía Local	Gorra Cinturón Cazadora (*) Anorak (*) Polo o camisa Zapatos Pantalón o falda Guantes.	Pantalón o falda Camisa o polo manga corta Gorra.
Socorristas		Pantalón o falda Camisa manga corta
Auxiliares de Ayuda a Domicilio	Pijama Anorak Zapatos	
Personal de Limpieza	Pijama Anorak Zapatos	

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	60/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 149 de un total de 222
Página 62 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ANEXO II

	2025			
Meses	**Días Laborables**	**S y D**	**Fest**	**F.Sab.**
Enero	**21**	**8**	**2**	**0**
Febrero	**19**	**8**	**1**	**0**
Marzo	**21**	**10**	**0**	**0**
Abril	**20**	**8**	**2**	**0**
Mayo	**21**	**9**	**1**	**0**
Junio	**21**	**9**	**0**	**0**
Julio	**23**	**8**	**0**	**0**
Agosto	**21**	**9**	**1**	**0**
Septiembre	**19**	**9**	**2**	**0**
Octubre	**23**	**8**	**0**	**1***
Noviembre	**20**	**9**	**1**	**0**
Diciembre	**18**	**8**	**4**	**0**
TOTALES	**247**	**103**	**14**	**1***
247 Días Laborables - 22 de vacaciones				
Días de libre disposición (7)				

	2026			
Meses	**Días Laborables**	**S y D**	**Días Fest.**	**Fest. Sab.**
Enero	**20**	**9**	**2**	**0**
Febrero	**20**	**8**	**0**	**1***
Marzo	**22**	**9**	**0**	**0**
Abril	**20**	**8**	**2**	**0**
Mayo	**20**	**10**	**1**	**0**
Junio	**22**	**8**	**0**	**0**
Julio	**23**	**8**	**0**	**0**
Agosto	**21**	**10**	**0**	**1***
Septiembre	**21**	**8**	**0**	**1***
Octubre	**21**	**9**	**1**	**0**
Noviembre	**20**	**9**	**1**	**0**
Diciembre	**18**	**8**	**5**	**0**
TOTALES	**248**	**104**	**12**	**3***
248 Días Laborables - 22 de vacaciones				
Días de libre disposición (9)				

***Artº 21.- Los festivos que caen en sábado serán compensados con un día de libre disposición.**

- Navidad, del 20 de diciembre de cada año al 10 de enero: de 9:00 14:00 horas.
- Día posterior a feria local, romería y día de San Diego: De 10:00 a 14:00 horas.
- Jornada intensiva de verano: Desde el 15 de junio al 15 de septiembre de 8:00 a 14:00 horas.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	61/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 150 de un total de 222
Página 63 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

	2027			
Meses	**Días Laborables**	**S y D**	**Días Fest.**	**Fest. Sab.**
Enero	**20**	**9**	**2**	**0**
Febrero	**19**	**8**	**1**	**0**
Marzo	**23**	**8**	**0**	**0**
Abril	**18**	**10**	**2**	**0**
Mayo	**22**	**8**	**1**	**0**
Junio	**22**	**8**	**0**	**0**
Julio	**21**	**10**	**0**	**0**
Agosto	**22**	**8**	**1**	**0**
Septiembre	**19**	**9**	**2**	**0**
Octubre	**21**	**9**	**1**	**0**
Noviembre	**21**	**8**	**1**	**0**
Diciembre	**18**	**10**	**3**	**0**
TOTALES	**246**	**105**	**14**	**0**
246 Días Laborables - 22 de vacaciones				
Días de libre disposición (8*)				

*** Artº 21.-** El calendario laboral incluirá dos días de permiso los años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	62/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 151 de un total de 222
Página 64 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO
DE SAN NICOLÁS
DEL PUERTO

ANEXO III
COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

CÓDIGO V.P.T.	PUESTOS DE TRABAJO	GRUPO	C.D. ACTUAL	PRODUCTIVIDAD AÑO 2025 CON 2% INCLUIDO
01.1/ F 001	Secretario Interventor	A1		
01.1/ L 001	TAG	A1		
01.1/ L 002	Técnico Apoyo Admón.	C1		
01.1/ F 002	Personal Administrativo Tesorería	C1		
01.1/ F003	Personal Administrativo Intervención	C1		
01.2/ F 004	Agente Policía Local	C1		
01.2/ L003	Controlador/a Parquímetros	E		
01.2/L004	Socorrista	E		
02.1/ L005	Arquitecto Técnico	A2		
02.2/ L006	Personal de Mantenimiento	E		
02.2/ L007	Personal de Limpieza	E		
03 L008	Trabajador/a Social	A2		
03 L009	Educador/a	A2		
03 L010	Personal Administrativo SS.SS.	C1		
03 L011	Auxiliares de Ayuda a Domicilio	C2		
04.1/ L012	Agente de Dinamización Juvenil	C1		
04.2/ L013	Agente de Dinamización Socio-Cultural	C1		
04.2/ L014	Agente de Dinamización Punto Vuela	C1		
04.3/ L015	Monitor/a Socio-cultural	C1		
05.1/ L016	Monitor/a de Deporte	C2		
05.2/ L017	Agente de Dinamización Turística	C1		

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	63/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 152 de un total de 222
Página 65 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ANEXO IV

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), determina en su artículo 20 que,

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos."

Ese mismo TREBEP, en su artículo 24 establece:

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, inicia va o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

La evaluación del desempeño (regulada en el EBEP, actual **Real Decreto Legislativo 5/2015**), aunque sin implantar definitivamente en la administraciones públicas, sí ha permitido al menos poner en marcha algunas iniciativas que cada día se van generalizando y en concreto en la Administración Local**,** permitiendo establecer en nuestro Ayuntamiento un Sistema de Evaluación del Desempeño que pretende dotarse de un modelo adaptado a las necesidades de nuestra Administración Local.

Tal como se recoge en el (art. 14.b EBEP) la Gestión del Desempeño es un derecho individual y los efectos de la evaluación establecidos en el artículo 20 EBEP también parecen centrarse en el empleado como individuo, esto no es óbice para considerar que ese derecho individual se ejerza en equipos o en coordinación con otras personas o unidades.

La implantación de la Gestión del Desempeño implica la necesidad de tener claros los objetivos generales de la organización, así como disponer de una planificación estratégica que traslade las políticas públicas a objetivos entendibles y donde, los Directores de Áreas, Responsables de Departamentos, Encargados etc., juegan un papel esencial para la implantación evaluación y seguimiento del mismo.

En base a lo anteriormente establecido se propone el siguiente Complemento de Productividad (CP) que estará regido por lo determinado en el Sistema de Evaluación al Desempeño (SED).

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD. SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO

I. INTRODUCCIÓN.

El Sistema de Evaluación del Desempeño, que tiene por objeto introducir una metodología que permita la articulación de los medios personales y materiales necesarios para llevar a cabo la evaluación, que avanzara en el cambio cultural que requería la organización y sus empleados/as para el establecimiento de un sistema retributivo ligado al desempeño y a la medición de determinados criterios objetivos en el desempeño del puesto vinculado al «hacer

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	64/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 153 de un total de 222
Página 66 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

profesional» y a la «consecución de objetivos o logro de resultados», para lo cual corresponde establecer un sistema que avance en su desarrollo y consolide los logros alcanzados en esta materia.

Siguiendo los objetivos marcados por el **SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO** y en el contexto de mejora continua de las Administraciones Públicas, y en especial en nuestro Ayuntamiento, el establecimiento de un Sistema de Evaluación del Desempeño constituye un pilar clave de la gestión de recursos humanos, consistente en medir y valorar la conducta profesional y la consecución de objetivos o logros de resultados, con el objetivo de introducir una diferenciación, vía retributiva o de reconocimiento de méritos, que permita el doble objetivo de motivación del empleado/a y de contribución a incrementar el rendimiento y el cumplimiento de los fines de los servicios de la Corporación Municipal.

Así pues, con un adecuado Sistema de Evaluación de Desempeño se contribuye, entre otros, a:

- Estimular a los empleados y empleadas en su trabajo.
- Valorar el trabajo individual y colectivo de manera objetiva.
- Identificar el grado de adecuación y compromiso de los empleados/as con los puestos que desempeñan.
- Promover oportunidades de promoción profesional.
- Detectar las necesidades formativas de la plantilla.
- Optimizar el rendimiento del personal y del servicio.
- Modernizar e innovar la actuación administrativa.
- Incrementar la productividad de la organización.
- Mejorar la calidad de los servicios que se prestan.
- Incrementar la eficacia y eficiencia de la actuación de las distintas Áreas y Servicios.

II. MARCO NORMATIVO

El marco normativo actual de la Evaluación del Desempeño es el establecido en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 20** establece:

"La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

3. Las Administraciones Públicas determinaran los efectos de la evaluación de la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo."

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	65/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Asimismo, en cuanto a las retribuciones que originarían el establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño, esto es el complemento de productividad, encuentra su anclaje normativo en las siguientes normas:

— La Ley 30/84, de 2 de agosto, regula las retribuciones del personal al servicio de cualquier Administración Pública, distinguiendo en su art.23 entre básicas y complementarias, y dentro de estas últimas recoge el complemento de destino, el específico y el de productividad.

Así, y en cuanto a lo que aquí nos interesa, el art.23.3.c) establece: *"El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el funcionario desempeñe su puesto de trabajo*

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de presupuestos. El responsable la gestión de cada programa de gastos dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponde, en su caso a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado, así como de los representantes sindicales."

— **Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local, art.93.2:** «Las retribuciones complementarias se atendrán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

— **RD Legislativo 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido sobre las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, art.153**: *"1.Los funcionarios de Administración Local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas por los conceptos establecidos en el art.23 de la Ley 30/84, de 2 de agosto.*

La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de la Administración local, ser regirán por lo dispuesto en el art.93 de la Ley 71985, de 2 de abril."

— RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local, establece:

"Artículo 5º.Complemento de productividad

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con el que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2,b), de esta norma (es decir, el 30% que resulte de restar a la masa retributiva global de los funcionarios presupuestada para cada ejercicio, la suma de las cantidades que a éstos le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.).

6. Corresponde al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o área y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a los establecido en la Ley 7/1.985, de 2 de abril.

— RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone en su **art. 26.3:**

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	66/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

"Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, el contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultado de la empresa que se calculara conforme a los criterios que se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos, no teniendo carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa."

III. PROCEDIMIENTO

El desarrollo del Sistema de Evaluación del Desempeño en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto ha sido objeto de negociación sindical al amparo de lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015,de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece:

"Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño."

Siendo el órgano competente la Mesa General de Negociación, de acuerdo con el artículo 36 del citado texto normativo:

Mesas Generales de Negociación.

1. La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública....

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate."

Una vez efectuada la negociación, se adoptó el acuerdo en orden a la determinación de un Sistema de Evaluación al Desempeño aplicable al conjunto de empleados/as de la Corporación, que serán debidamente informados antes de su aplicación, así como el personal directivo profesional cuya implicación y compromiso será ineludible para una adecuada implementación del sistema.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	67/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

1.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo.

Con el objetivo de valorar e incentivar la mejora continua de los servicios prestados a los ciudadanos/as y el interés y la iniciativa con que el personal desempeñe sus funciones, se aplicará, una cantidad inicial mensual por cada puesto de trabajo conforme se especifica en el Anexo III del Convenio Colectivo del Personal Laboral y del Reglamento del Personal Funcionario, incrementándose con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como con el fondo destinado a planes de pensiones por dicha ley, y la desviación de Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate en todas las retribuciones en cada puesto de trabajo al final de cada ejercicio, o cualquier otra mejora salarial no recogida en este párrafo.

Para la aplicación del complemento de productividad se tendrán en cuenta los días de asistencia al trabajo, considerando como tales las vacaciones anuales y los días de libre disposición, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Para el cálculo de la productividad se dividirá la cantidad anual destinada a tales efectos, entre los días resultantes de la aplicación del párrafo anterior. Esta cantidad se multiplicará mensualmente por lo días de asistencia al trabajo, obteniendo como resultado la cantidad a percibir en concepto de productividad.

Los días hábiles de trabajo anuales serán los que se detallan en el artículo 17 del Convenio Colectivo, y Reglamento del Personal Funcionario en vigor.

Este Complemento de Productividad será de aplicación a todo el personal al que hace referencia el art. 1 de este Convenio Colectivo y del Reglamento del Personal Funcionario.

2.- COMPLEMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Sistema de Evaluación de Desempeño, regula el modo de asignación del complemento de productividad del personal del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, por lo que tiene como finalidad primar el desempeño en el puesto de trabajo y la trayectoria y actuación profesional.

Así pues, de acuerdo con los conceptos que integran el complemento de productividad, los factores a tener en cuenta serán los siguientes:

Criterios a valorar

- Trayectoria y actuación profesional.
- Absentismo laboral.
- Grado de desarrollo.
- Nivel de formación y actitud formativa en relación con los objetivos del servicio.

Periodos de tiempo a valorar en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto

- 25 años de trabajo.
- 30 años de trabajo.
- 35 años de trabajo.
- 40 años de trabajo.

El fundamento de la implantación de estos periodos de tiempo es la consecución del desarrollo e implantación de los criterios o parámetros apuntados anteriormente. La distribución del complemento se efectúa, según las cuantías correspondientes a continuación, comenzando su devengo al cumplir los 25 años de experiencia, incrementándose progresivamente en función de la antigüedad antes señalada.

La cuantía del complemento equivale a una mensualidad de la nómina percibida por el trabajador, para aquellos trabajadores/as con **una antigüedad de 25 años** que cumplan con los criterios señalados, y dos mensualidades de la nómina percibida por el trabajador para aquellos trabajadores/as con **una antigüedad de 30, 35 y 40 años para cada uno de los restantes supuestos.**

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	68/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

El personal laboral y funcionario que finalicen su relación laboral con al menos 30 años de servicios en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto y/o en cualquiera de los organismos públicos a los que sea de aplicación el Convenio Colectivo o el Reglamento del Personal Funcionario del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, y hubieran percibido el ultimo cobro del Complemento de Evaluación del Desempeño como mínimo un año antes, percibirán el ultimo complemento al que hubieran tenido derecho.

Procedimiento de evaluación.

Cada Jefe/a de Servicio, Responsable de Centro o Encargado será el evaluador del personal adscrito al Servicio o Centro, asumiendo tal función, en su defecto, el inmediato superior o inferior, según proceda.

El evaluador será la persona encargada de cumplimentar la ficha, que se adjunta en este **ANEXO**, de cada uno de los empleados/as integrantes del Servicio, Área o Centro, para posteriormente remitir la totalidad de las fichas al Dirección del Área de Personal que efectuara las aclaraciones correspondientes, si procede.

Una vez recibida en esta última Área, por la misma se efectuará la convocatoria del Comité de Evaluación encargado de la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño. Todas las fichas de evaluación correspondiente a un Área o centro de trabajo, deberán remitirse de manera conjunta al Área de Personal, a fin de la convocatoria a la mayor brevedad, del Comité de Evaluación.

Los empleados y empleadas que se encuentren en desacuerdo con la evaluación recibida podrán ejercer su derecho de reclamación ante el citado órgano colegiado, que recabará la información complementaria que considere respecto al empleado/a en cuestión, a fin de dirimir la controversia planteada, correspondiendo al Comité de Evaluación la concreción de la evaluación de los mismos.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	69/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 158 de un total de 222

Página 71 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ANEXO I: DATOS A TENER EN CUENTA PARA LA VALORACIÓN DE LOS CRITERIOS

SE UTILIZARÁN EN TODO CASO, PARA EL BAREMO, LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS A LA PERCEPCIÓN DEL COMPLEMENTO DEL DESEMPEÑO.

Trayectoria y actuación profesional	**Capacidad para realizar el trabajo:** constatar que el sujeto está en condiciones de realizar las tareas requeridas con efectividad, sin riesgo para él o terceras personas**.**	Sometimiento a un reconocimiento médico ordinario en los últimos 2 años: - Apto: 5 puntos. - Apto con limitaciones: 2,5 puntos. - No apto: 0 puntos.
	Expedientes disciplinarios por improductividad: se valorará la trayectoria del trabajador, con valoración positiva ante la ausencia de expedientes disciplinarios.	- Ausencia de expedientes disciplinarios: 5 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas leves (máximo 5 expedientes): 2 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas graves (máximo 2 expedientes): 0,5 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas muy graves: 0 puntos.
Absentismo laboral	**Ausencias del puesto:** (Exclusión de ausencias por Accidentes, enfermedades profesionales, nacimiento y cuidado del menor, formación, asuntos propios, vacaciones, permisos y descansos).	- Sin ausencias: 10 puntos. - Ausencias de 1-10 días: 8 puntos. - Ausencias de 11-20 días: 6 puntos. - Ausencias de 21-30 días: 4 puntos. - Ausencias de 31-40 días: 2 puntos. - Ausencias de 41-50 días: 1 puntos. - Ausencias de más de 50: 0 puntos.
Grado de desarrollo del trabajo	**Informe de valoración:** Las jefaturas de Servicio y/o Concejales de las Áreas Municipales, elevarán informe a la alcaldía sobre el personal que hayan llevado a cabo el desarrollo de su trabajo con resultado óptimo (volumen, proyectos terminados de manera eficiente, informes de mejora, etc.).	- Informe de valoración positivo: 10 puntos.
	Expedientes disciplinarios: Se valorará el grado de desarrollo del trabajo. Valoración positiva ante la ausencia de expedientes disciplinarios.	- Ausencia de expedientes disciplinarios: 5 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas leves (máximo 5 expedientes): 2 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas graves (máximo 2 expedientes): 0,5 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas muy graves: 0 puntos.
Nivel de formación y actitud formativa en relación con los objetivos del servicio	**Participación en acciones formativas:** Por la realización y/o aplicación de la formación adquirida en cursos, jornadas o seminarios de formación **con relación al trabajo desempeñado.**	La valoración será de 1 punto por cada curso, máximo 5 puntos.
	Participación en acciones formativas: Por la realización y/o aplicación de la formación adquirida en cursos, jornadas o seminarios de formación **sin relación al trabajo desempeñado.**	La valoración será de 0,5 puntos por cada curso, máximo 5 puntos.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	70/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

Para obtener el complemento de productividad, será necesario obtener una puntuación mínima de 20 puntos según la valoración realizada conforme a los parámetros anteriores.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	71/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 160 de un total de 222

Página 73 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

FORMULARIO DE EVALUACIÓN.

Fecha: XXXXXXX, XX de XXXXXX de 202X

Nombre	**Escriba aquí su nombre.**	
Apellidos	Escriba aquí sus apellidos.	
Edad	Edad.	Sexo
Teléfono de contacto		

Aspectos a valorar.

Reconocimiento médico.	
Acciones formativas en las que ha participado (especificando si tienen o no relación con el puesto de trabajo que desempeña)	Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

A completar por el Ayuntamiento:

Expedientes disciplinarios.	**Expedientes disciplinarios por improductividad:**
	Expedientes disciplinarios por otros motivos:
Absentismo laboral.	Número de días en ausencias sin justificación: Elija un elemento.
Informe positivo de valoración.	Elija un elemento.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	72/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 161 de un total de 222

Página 74 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ANEXO V

FUNCIONAMIENTO DE LISTAS PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FUERA DE LA JORNADA HABITUAL.

1. A partir del día siguiente a la entrada en vigor del presente texto y durante el plazo de un mes, los empleados de este Ayuntamiento podrán solicitar la participación en la lista de cada servicio municipal y en la lista general de realización de horas extras.

Solo podrán participar en la lista de cada servicio municipal aquellos empleados con puestos adscritos a dicho Servicio.

2. Las listas tendrán una validez de dos años contados a partir del día siguiente de la fecha de entrada en vigor del texto, momento en el que se abrirá un nuevo plazo en los términos anteriormente señalados.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar la incorporación de aquellos que lo deseen una vez finalizado el plazo de solicitud, colocándose al final de la misma.

Toda confección de lista conllevará la realización de la oportuna publicidad a todos los servicios municipales.

3. Se confeccionará la lista en atención al criterio de antigüedad y sin perjuicio de lo señalado anteriormente.

Esta lista contendrá las horas efectuadas y las renuncias a la prestación del servicio.

4. Se entiende por renuncia la no aceptación sin causa justificada de un trabajo extraordinario.

La no aceptación del trabajo sin causa justificada, en la primera y segunda oferta supondrá pasar al final de la lista. La tercera renuncia supondrá la exclusión de dicha lista.

Serán motivos de renuncia justificada las siguientes:

a) Coincidir la propuesta de la realización de horas extraordinarias con su jornada ordinaria.

b) Encontrarse en periodo de vacaciones, asuntos propios o cualquier otra licencia.

c) Padecer enfermedad o estar en situación de accidente.

5. Se asegurará la prestación de al menos 15 horas antes de pasar al siguiente empleado de la lista.

La determinación concreta del empleado que debe llevar a cabo la actividad extraordinaria deberá ser motivada por el Servicio.

Se valorará la exclusión de aquel empleado sobre el que el responsable del Servicio haya realizado un informe negativo, previa audiencia del empleado afectado.

6. Los criterios anteriores serán de aplicación para las listas de horas extraordinarias que se confeccionan en los servicios municipales y para la lista general. Solo se podrá hacer uso de la lista general cuando no existan empleados disponibles en las listas del servicio municipal correspondiente.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	73/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 162 de un total de 222

Página 75 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ANEXO VI
PROTOCOLO: VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ÍNDICE

1 Presentación
2 Justificación
3 Características del Protocolo
4 Objeto del Protocolo
5 Evaluación de riesgos y análisis de los problemas
5.1 Evaluación de los riesgos y análisis de los posibles riesgos
5.2 Identificar las posibles situaciones de riesgo de violencia
6 Intervención de la organización
6.1 Intervención del delegado/a de prevención
6.2 Intervención del Comité de Seguridad y Salud
6.3 Intervención de la empresa
6.4 Intervención del Servicio de Prevención
7 Medidas de prevención
7.1 Medidas referentes al entorno de trabajo
7.2 Medidas referentes al procedimiento de trabajo
7.3 Medidas referentes a sistemas de seguridad pasiva y activa
7.4 Plan de formación
7.5 Otras medidas de prevención de la organización
8 Procedimiento de actuación ante la violencia y agresiones
8.1 Actuación inmediata ante una situación violenta o posible agresión
8.2 Actuación posterior al incidente violento
9 Pautas a cumplimentar en el modelo de registro de agresiones
10 Anexos:

Anexo I: Consecuencias para la salud de una agresión
Anexo II: Diagrama de flujo: ¿qué hacer ante una agresión?
Anexo III: Modelo de registro de agresiones.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	74/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Aparecen a menudo en los medios de comunicación noticias de determinados comportamientos que suceden en los centros de trabajo que son conceptuados como inadecuados, algunos los identificamos claramente como violencia en el trabajo, otros podemos atribuir otros conceptos, y por último podemos tener duda al respecto.

La violencia laboral existe y en nuestro país representa un problema cada vez más denunciado por los trabajadores que lo sufren. Muchas veces no hay respuesta por parte de la empresa para frenar y poner medidas de resolución a este tipo de conflicto, otras a pesar de la evidencia, no se quiere admitir, y por tanto no hay medidas tampoco, y otras veces, demasiadas, son las víctimas las que sufren las consecuencias por parte de la empresa, porque se las aparta, se las despide, se las margina y se hace lo posible para que no sigan "denunciando" lo que está pasando.

Las formas en las que se manifiesta la violencia laboral son diversas. Básicamente se reducen a: *acoso moral*, *acoso sexual y violencia física*. Estas se van a desarrollaren adelante.

Podemos decir que los riesgos psicosociales han ido tomando cuerpo cuando se han identificado las formas que suelen utilizar los acosadores, lo que ha hecho que cada vez más trabajadores se hayan hecho conscientes de lo que les estaba pasando y hayan podido reclamar soluciones. Poco a poco las empresas se van haciendo eco de la necesidad y obligatoriedad de evaluar estos riesgos, hacerles frente cuando suceden, y sobre todo de la necesidad de que no ocurran, es decir, implementar medidas preventivas.

Estas manifestaciones de violencia tienen en común la capacidad de quebrar y dañar la salud del trabajador por el ataque a la dignidad que suponen, marcando una diferencia señalada respecto de otros riesgos psicosociales que pueden provocar estrés.

La violencia en el trabajo está constituida por sucesos en los que el trabajador sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo reconoce las diversas modalidades de cómo se manifiesta, así como la diversidad de sectores donde se puede manifestar, el tamaño de la empresa, o la relación del contrato de trabajo, etc.

Uno de los objetivos que se pretende con este **Protocolo de Violencia en el Trabajo** es concienciar a trabajadores administración y delegados sindicales de que cuando estamos delante de un caso de estas características, no estamos ante un problema de personalidad o de patología sino fundamentalmente ante una mala organización del trabajo, de la gestión o de la forma de liderar de sus mandos, ante una carencia de políticas preventivas empresariales, y en definitiva, ante la falta de responsabilidad respecto a la obligación delos empresarios de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se aprobó hace ya casi 20 años y aún nos encontramos con unos niveles de siniestralidad inaceptables en nuestro país.

Durante estos más de 20 años, se ha avanzado en el desarrollo de la normativa referente a prevención de riesgos laborales, pero en la realidad, la implantación de la prevención no ha ido aplicándose paralelamente, las empresas siguen sin incluir en su gestión la prevención de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as, aunque sí existe un cumplimiento documental de las obligaciones derivadas de estas normas.

La crisis económica ha sido un factor determinante en la pérdida de inversión en prevención dentro de las empresas, reduciéndose la formación de los trabajadores/as, eliminándose medidas preventivas como, las protecciones colectivas y los EPIs, e incluso exigiendo ritmos y sistemas de trabajo que propician los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo, en cuyo origen se encuentra una mala organización que aumenta los riesgos de sufrir accidentes laborales.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	75/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Superar esta situación implica a todos: al ayuntamiento, que debe cumplir con la legislación vigente integrando de manera efectiva la prevención en su gestión y no únicamente como un trámite para evitar sanciones; a la Administración que tiene la obligación de realizar actividades de control y seguimiento de esta integración, incluso con la imposición de sanciones cuando se detecten infracciones, y a los trabajadores/as que deben exigir a los empresarios todas las medidas preventivas necesarias para conseguir un trabajo totalmente seguro, incluyendo no sólo los equipos de protección individual o herramientas y maquinaria en buen estado, sino también la formación, la vigilancia adecuada de su salud, el nombramiento de los delegados de prevención, la creación y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud.

Una realidad que la sociedad no puede aceptar de ninguna manera. Los accidentes laborales tienen un gran coste, no solo económico por pérdida de jornadas de trabajo, reducción del salario o pérdida de productividad, sino que también tienen elevado coste sanitario y la propia pérdida de la salud de los afectados, así como un enorme coste social que se refleja directamente en los familiares de los accidentados, pérdida de valores, etc.

La violencia en el trabajo se define como aquellos “incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud”, según la Comisión Europea. Incluye desde el lenguaje ofensivo a las amenazas, y desde las agresiones físicas hasta el homicidio.

El creciente número de actos violentos en el trabajo, muchos de ellos sumergidos o no registrados, nos alerta de la importancia de este tema. Colectivos como los Servicios Públicos son víctimas o susceptibles de agresiones a consecuencia de su actividad laboral, por lo tanto es un riesgo laboral. Es especialmente preocupante en determinados sectores de actividad y profesiones como la docente, seguridad privada,… donde la violencia, por ejemplo, asciende al 25% en el sanitario según datos de la OMS.

Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, la violencia laboral vulnera la protección eficaz en materia en seguridad y salud en el trabajo según los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

- **La violencia verbal** en el lugar de trabajo se manifiesta en forma de abusos verbales, amenazas, palabras vejatorias, gritos, gestos, frases menospreciativas, insultos, coacciones e injurias, y no se les presta atención o se asume como parte integrante del trabajo, no llegándose a denunciar en su mayoría.
- **La violencia física** como los empujones, salivazos, patadas, puñetazos, cabezazos, empujones, bofetadas, arañazos, mordiscos, pellizcos, violaciones, puñaladas y disparos e intimidación con amenazas físicas, considerado en su mayoría como un delito, encuentra en ocasiones un freno en el “miedo” o “terror” de la víctima a sufrir represalias.

Otra cuestión difícil de demostrar es su “relación con el trabajo”. Que un acontecimiento violento se produzca en el lugar de trabajo no tiene por qué significar necesariamente que tal suceso sea un resultado directo de la propia actividad laboral.

La violencia laboral se divide en tres tipos según una de las clasificaciones más difundidas y aceptada por la NTP 489 del INSHT, en función de quienes son las personas implicadas y del tipo de relación que existe entre ellas:

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	76/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

La violencia en función de la relación entre el agresor/a y el trabajador/a agredido/ase considera de origen externo, en los tipos 1 y 2 anteriormente señalados, y de origen interno, en el tipo 3

El impacto de un incidente violento es muy variable, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incidente y del sujeto agredido. Una actuación rápida y profesional permite ayudar a recobrarse del suceso violento, disminuyendo las secuelas físicas y emocionales, e incorporarse de nuevo a su puesto de trabajo.

Las consecuencias negativas sobre el trabajador/a y la plantilla pueden ser devastadoras afectando tanto al ámbito profesional como al personal: (daños psíquicos o psicológicos, físicos, morales y daños a la propiedad. Ver anexo I).

Esta influencia sobre la salud de los afectados/as deteriora la calidad en la prestación de los servicios públicos. Por lo tanto es necesaria la intervención de todos los interlocutores sociales: Empresas, sindicatos, personal socio-sanitario, personal de atención al público, e institucional para su abordaje integral y multidisciplinar lo antes posible mediante la implantación de un protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.

Este protocolo proporciona al trabajador una herramienta de información y las pautas a seguir en caso de que en su centro de trabajo haya un acto violento. En él contemplamos la necesidad de conocer la situación real del centro de trabajo, evaluando los actos violentos sucedidos con anterioridad, si había medidas preventivas y fueron las adecuadas.

La Empresa tiene la obligación de implantar protocolos de actuación para:

- Prevenir las situaciones de conflicto, violencia y agresiones.
- Asegurar la asistencia sanitaria y psicológica al declararse como accidente de trabajo.
- Asegurar la rehabilitación y reinserción de la víctima en su puesto de trabajo (apoyando su afrontamiento y reincorporación ante las secuelas).
- Asegurar el apoyo jurídico y legal.
- Sancionar al agresor/a considerando los actos violentos como infracción administrativa y en su caso como delito.

La actuación de la delegada y delegado de prevención es fundamental. Informará, acompañará a las víctimas y llevará al Comité de Seguridad y Salud todos los casos de violencia para que se cumpla el protocolo de violencia y agresiones del centro al que representan.

Una vez más la negociación colectiva se configura como el elemento clave para la mejora de las condiciones de trabajo y para adquirir el compromiso de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

CULTURA PREVENTIVA

- *Sencillo y fácil de usar* *Es accesible para los trabajadores / as de las empresas.*
- **Específico:** *Adaptado a las situaciones específicas de cada lugar y puesto de trabajo.*
- **Coordinado**: *Implica la actuación de todos los organismos implicados en la atención a la ciudadanía de forma coordinada (empresas, cuerpos de seguridad, servicios sanitarios, servicio de prevención, delegados/as de prevención,...)*

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	77/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 166 de un total de 222
Página 79 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- **Preventivo:** *Actúa desde el origen de los conflictos para eliminar todo germen de violencia y agresiones.*
- **Integral**: *Implica un nivel preventivo ante las posibles actos violentos, de actuación ante la violencia y agresiones, de rehabilitación y reinserción del trabajador / a agredido / a y sancionador para el agresor/a.*
- **Medidas de información y formación**: *Prevé medidas de información y formación para todo el personal, inclusive los mandos intermedios y dirección*
- **Asistencia médica, psicológica y jurídica**: *Proporciona asistencia médica, psicológica y jurídica al personal que pueda sufrir violencia y agresiones durante el trabajo*
- **Entorno seguro**: *Pretende conseguir un entorno de trabajo seguro para el personal.*
- **Colaboración y participación activa** *Promueve la colaboración y la participación activa del personal del centro de trabajo a través de los delegados / as de prevención y los comités de seguridad y Salud*

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral establecemos un conjunto de objetivos que facilitarán la erradicación del problema de la violencia en el lugar de trabajo.

A. Objetivos generales :

Instaurar dentro de la política de prevención de las empresas unas directrices generales para la prevención y actuación ante las posibles situaciones conflictivas, todo tipo de violencia y agresiones en el lugar de trabajo.

B. Objetivos específicos:

1. **Prevenir las situaciones potencialmente conflictivas y la violencia y agresiones en el lugar de trabajo:**

✓ Realizar la evaluación de los riesgos laborales relacionados con la violencia y agresiones.

✓ Planificación preventiva de estos riesgos.

✓ Información y formación específica sobre estos riesgos.

✓ Consulta y participación de los trabajadores para establecer protocolos de actuación ante estos riesgos.

2. **Establecer pautas de actuaciones claras y eficaces ante los incidentes violentos y agresiones protegiendo a las posibles víctimas.**
3. **Asegurar la asistencia sanitaria y psicológica al personal afectado por la violencia y agresiones.**
4. **Asegurar la rehabilitación y reincorporación del personal afectado por la violencia y agresiones a su trabajo.**
5. **Asesorar jurídicamente y legalmente al personal afectado por la violencia y agresiones.**

En definitiva se trata por una parte de encontrar soluciones que disminuyan los episodios de violencia laboral, y por otra asegurar la atención asistencial, rehabilitadora y sancionadora de la víctima cuando éstos no hayan podido evitarse.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	78/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 167 de un total de 222
Página 80 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

La violencia laboral se debe abordar desde la política preventiva, ya que es síntoma de un problema vinculado al modo en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo y no de la debilidad de los trabajadores/as.

Se considera un factor de riesgo psicosocial, y como tal, la empresa junto con el Servicio de Prevención realizará el Plan de Prevención de Riesgos de cada uno delos puestos de trabajo, prestando especial atención a los riesgos psicosociales y desarrollará la planificación preventiva y establecerá medidas concretas de prevención ante la violencia. El Delegado/a de Prevención, elemento clave, participará en dicha evaluación.

5.1. Evaluación de los riesgos y análisis de los posibles riesgos

Generalmente se dispone de gran cantidad de información en el centro de trabajo que debe aprovecharse adecuadamente. Para la realización de la evaluación de estos riesgos deben identificarse y analizarse:

- Las situaciones de riesgos especiales de violencia y problemas del entorno de trabajo.
- Problemas organizacionales: si está diseñado la estructura organizativa, la definición de las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios.
- Las características físicas del entorno de trabajo (son factores que pueden difuminar la violencia o activarla): valorar los niveles de ruido, colores de las instalaciones (atractivos o agradables), olores (malos olores) y si la iluminación, temperatura, humedad y ventilación son adecuadas, en particular en sectores donde se reúnen muchas personas.
- Los incidentes violentos ocurridos en el centro de trabajo con anterioridad.
- La existencia de medidas preventivas y de seguridad: ¿son medidas adecuadas o deficitarias?, ¿se utilizan de manera adecuada y coordinada?
- El nivel elevado de absentismo laboral y rotación del personal puede ser un indicativo de la mala gestión de la empresa.
- La dotación de personal: si es el personal adecuado y cualificado y con recursos suficientes.
- El estilo de dirección del centro (autoritario, participativo, etc.):

La comunicación mediante correo interno, sesiones de información, reuniones de personal, debates en grupo, trabajo en equipo, formación en grupos, tablón de anuncios,... mejora la resolución de los conflictos internos; facilita la prevención de posibles problemas de violencia desde su origen; permite que el trabajador conozca sus funciones y tareas mejorando su autoestima y autoconfianza, importante para actuar con mayor seguridad ante las situaciones de violencia; y por último se siente respaldado por la organización que le defenderá ante cualquier situación de violencia y agresiones.

5 .2. Identificar las posibles situaciones de riesgo de violencia

Para prevenir una posible agresión o signo de violencia, podemos reconocer diferentes situaciones que nos pueden alertar y tomar medidas preventivas que frenen la agresión o que los daños sean los mínimos:

A. <u>Instituciones o centros de riesgo</u>

✓ Centros pequeños y aislados con atención directa al público.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	79/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- ✓ Dotados de personal escaso.
- ✓ Con recursos humanos y materiales insuficientes o deficitarios.
- ✓ Con una cultura de tolerancia e incluso de aceptación de la violencia.
- ✓ Con un estilo de dirección basado en la intimidación.
- ✓ Con deficiente comunicación y relaciones interpersonales.

B. <u>Trabajadores susceptibles de riesgo</u>

- ✓ Personas en formación o que están sustituyendo a otras.
- ✓ Trabajadores / as en situación precaria.
- ✓ Mujeres.
- ✓ Carecer de experiencia.
- ✓ Adoptar actitudes desagradables o irritantes en el trato con los usuarios/as o con los compañeros/as.
- ✓ Falta de habilidades o capacidades para enfrentarse a situaciones conflictivas.
- ✓ Llevar uniformes o etiquetas con el nombre*.

**** Se ha demostrado que los uniformes y las etiquetas pueden actuar como frenos o detonantes de una situación violenta en el lugar de trabajo, según las circunstancias.***

C. <u>Situaciones de riesgos</u>

- ➢ Trabajar solo.
- ➢ Trabajar en contacto con público.
- ➢ Trabajar en la atención a usuarios/as o en contacto con colegas o jefes que presenten:
- ➢ Manifestaciones repetidas de descontento, irritación o frustración, o con aumento de estas señales y aparición de situaciones tensas;
- ➢ Situaciones muy desfavorables, donde la frustración y la ira que provienen de la enfermedad y el dolor;
- ➢ Desórdenes psiquiátricos o no medicados adecuadamente;
- ➢ Abuso de alcohol y/o sustancias psicotrópicas, donde pueden influir en el comportamiento y hacer que las personas sean violentas de palabra y de obra;
- ➢ Enfermedades mentales graves;
- ➢ Posturas y actitudes agresivas u hostiles.
- ➢ En la atención o contacto con personas:
- ➢ Entre cuyos rasgos de personalidad más significativos destacan un control de impulsos deficitario, baja resistencia a la frustración o cierto perfil de agresividad;
- ➢ Que persiguen un beneficio personal fraudulento a través de la atención en la empresa y que para conseguir sus objetivos presionan, amenazan e incluso llegan a agredir a un trabajador/a;
- ➢ Cuyas expectativas en torno a la atención que la empresa puede brindarles son superiores, o incluso distintas a las que esperaba, y reaccionan agresivamente ante esta situación.

6. 1. Intervención del Delegado/a de Prevención

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	80/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 169 de un total de 222
Página 82 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- Se personará en el centro de trabajo y recabará información acerca de lo sucedido cuando se haya producido un incidente violento.
- Acompañará, informará, asesorará y ayudará a la persona agredida.
- Comunicará al Comité de Seguridad y Salud lo sucedido y participará en la investigación de las causas y propondrá las medidas de seguridad a tomar.
- Denunciará ante la Inspección de Trabajo las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
- Participará en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Participará en el diseño de las medidas de prevención con respecto a la prevención de la violencia y agresiones.
- Propondrá y exigirá la implantación del protocolo de prevención y actuación ante la violencia y agresiones.
- Propondrá la formación e información para desarrollo de habilidades de comunicación y en el manejo de situaciones conflictivas con usuarios/as.
- Realizará un seguimiento de los incidentes violentos que se hayan producido encada uno de los centros.

6.2. Intervención del Comité de Seguridad y Salud

- Intervendrá en la solución del problema de violencia estableciendo medidas correctoras oportunas, proponiendo a la empresa las medidas preventivas, las actuaciones para con el agresor (sanción) y con el agredido (rehabilitación).
- Participará en la elaboración y puesta en marcha del protocolo en caso de violencia y agresiones. Velará porque se lleve a cabo y se cumpla dicho protocolo.
- Participará en la evaluación de estos riesgos.
- Participará en el diseño de las medidas de prevención de estos riesgos.
- Participará en diseño de la organización y condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por la violencia, mediante la adaptación de los puestos de trabajo.
- Organizarán la información y formación sobre estos riesgos.
- Realizará un seguimiento de los casos de violencia producidos.

6.3. Intervención de la Empresa

- “Política de Empresa”: declaración de los principios que tiene la organización sobre riesgos psicosociales y condena de toda conducta que atente contra la dignidad de los trabajadores/as.
- Realizar dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales:
  - ✓ La evaluación riesgos psicosociales.
- ✓ La planificación preventiva de estos riesgos (incluyendo medidas de prevención, plazos de instauración, presupuestos, evaluación, formación,...)
- Implantar el protocolo de prevención y actuación ante la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.
- Difundir entre los trabajadores/as el protocolo de violencia por escrito, página web, intranet, tablón de anuncios,…
- Implantar medidas de prevención específicas para estos riesgos.
- Dotar la plantilla de personal suficiente, adecuado y cualificado.
- Estilo de dirección basado en la apertura, comunicación y diálogo.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	81/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 170 de un total de 222
Página 83 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- Garantizar la formación e información de estos riesgos.
- Diseñar de los puestos de trabajo y mejorar las prácticas de trabajo.
- Recabará toda la información en torno al incidente violento.
- Ofrecerá apoyo psicológico al trabajador/a agredido/a.
- Facilitará la reincorporación de la víctima a su trabajo asegurando su seguridad, adaptando si es preciso sus funciones.
- Ofrecerá asesoramiento jurídico al trabajador/a agredido/a.
- Realizará una carta de amonestación a la persona autora de la agresión.
- Manifestará rechazo de la agresión, denunciando la situación de violencia ocurrida en el centro por escrito.
- Tramitará el cambio de centro del usuario/a donde éste haya agredido a un trabajador/a.
- Participará como parte interesada en las acciones legales (que pudieran emprenderse, para reclamar la responsabilidad, tanto civil como penal, del agresor) con independencia de que el agredido haya interpuesto una denuncia.

6.4.Intervención del Servicio de Prevención

- Valorará la incidencia y las medidas de seguridad, adoptadas o existentes respecto a la prevención de la violencia.
- Emitirá un informe sobre el estado de salud del trabajador/a agredido/a en caso de que se produzcan lesiones físicas o psíquicas.
- Realizará la investigación del incidente o accidente, e informará de sus conclusiones y propuestas al Comité de Seguridad y Salud.
- Comunicar los accidentes de trabajo a la Autoridad Competente.

Para abordar el problema de violencia la Dirección y el Servicio de Prevención tomarán las medidas preventivas necesarias según el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para proteger a trabajadores/as.

Los delegados/as de prevención y el comité de seguridad y salud velarán porque se lleven a cabo dichas medidas de prevención.

Según la NTP 489, de Violencia en el lugar de trabajo, las medidas de prevención se pueden clasificar en:

7.1. Medidas referentes al entorno de trabajo

Las características físicas del entorno de trabajo pueden influyen en la probabilidad de que se produzca un acto violento o se diluya. Estas medidas preventivas intervienen en la adecuación de las infraestructuras e inmuebles y el diseño de las medidas estructurales:

- Disminuir el ruido ambiental al mínimo posible.
- Eliminar los malos olores.
- Mantener una buena iluminación o visibilidad (de manera que los trabajadores puedan abandonar o pedir ayuda rápidamente y que permita la identificación del asaltante, además de evitar zonas de cobertura a los asaltantes).

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	82/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 171 de un total de 222
Página 84 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla



AYUNTAMIENTO
DE SAN NICOLÁS
DEL PUERTO

- Asegurarse que los trabajadores/as tienen un acceso rápido a zonas seguras.
- Buena distribución y disposición de espacios.
- Asegurar una adecuada gestión de colas y de esperas usando signos claros y visibles y asegurando un fácil acceso.
- Cambiar la disposición de las zonas de espera, haciendo de éstas zonas confortables.
- Salas de espera para usuarios pendientes de que se les atienda o se les traslade a otros centros o a su domicilio.
- Colocar mostradores anchos o elevar la altura de los mostradores.
- Instalar pantallas o sistemas de protección en áreas donde los trabajadores /as tengan más riesgos.
- Monitorizar las entradas, salidas, puntos de entrega, zonas de mayor riesgo,

7.2. Medidas referente al procedimiento de trabajo

- Asegurar que los niveles de plantilla son adecuados para cada tarea y para cada momento del día.
- En caso de trabajadores/as que deben desplazarse, doblar el número de personas o dotar de sistemas de comunicación con la base.
- Dar a los trabajadores/as información adecuada y apropiada sobre procedimientos y sistemas de trabajo.
- Reducir los tiempos de espera de los usuarios/as.
- Asegurarse que los trabajadores/as con más experiencia o menos vulnerables desempeñan las tareas con más riesgo.
- Rotar puestos de alto riesgo de forma que la misma persona no esté siempre sujeta al mismo riesgo o doblar el número de personas para tareas de especial riesgo.
- Establecer procedimientos de emergencia claros sobre qué hacer y dónde ir en caso de incidente. (teléfonos de emergencia,…)
- Utilizar alarmas personales.
- Registrar la identificación de quienes quieren acceder a zonas de acceso restringido.
- Asegurarse de que los usuarios/as con medicación de patologías psiquiátricas está adecuadamente medicados.
- Reducir los tiempos de espera. En este sentido se plantean medidas para mejorar el acceso telefónico de los usuarios, optimizar los tiempos de consulta, así como potenciarlas agendas de calidad y crear un protocolo de actuación consensuado en cada uno delos centros para atender a los casos urgentes y a los que acuden sin cita previa.
- Mejorar la accesibilidad a los centros de trabajo y en particular a través de medios telefónicos y telemáticos.
- Planes de señalización, megafonía, eliminación de barreras arquitectónicas.

7.3. Medidas referentes a sistemas de seguridad pasiva y activa

Se refiere a equipos especialmente diseñados para prevenir o detener la violencia.

a. <u>Medidas de Seguridad Activa</u> (para los centros con elevada conflictividad):

- Dispositivos de alarma o interfonos en los despachos de atención a usuarios/as, conectados a centrales que monitoricen los avisos de llamada.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	83/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 172 de un total de 222
Página 85 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- Colocación de videocámaras de vigilancia en locales, donde se garantice en todo momento la confidencialidad e intimidad de los trabajadores/as (según legislación vigente).
- Sistemas de comunicación directa con la Dirección de la empresa y las fuerzas de seguridad y mamparas blindadas para servicios especiales de atención a pacientes con problemas psiquiátricos.
  - Salidas alternativas en los espacios de atención al público.
- En actividades que se consideren de riesgo, se adoptarán las medidas específicas de respuesta ante potenciales conflictos (por ejemplo el trabajador/a social o persona que lo atienda no permanecerá solo en la consulta, comunicación a los cuerpos de seguridad).

b. <u>Medidas de Seguridad Pasiva</u>

- Asegurar la confidencialidad de los ficheros y registros relativos a los datos de carácter personal de los trabajadores/as.
- La seguridad de los profesionales en la prestación de la asistencia frente a posibles agresiones será considerada para el diseño y la construcción de nuevos centros o al plantear reformas de los existentes.
  - Establecer procedimientos eficaces de comunicación y colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

7.4. Plan de Formación

Dar a todos los trabajadores/as formación específica sobre violencia como parte de la gestión de seguridad e higiene en el trabajo sobre habilidades en la comunicación con los usuarios, el manejo de las situaciones conflictivas, manejo del estrés con efectividad y actuaciones de control sobre el ambiente de trabajo.

7.5. Otras medidas de prevención de la organización

- Figura del mediador o conciliador social implicado en el CSS por la parte social.
- Difusión del Protocolo de Prevención y Actuación ante la Violencia y Agresiones en el trabajo.
- Realizar un análisis pormenorizado de los efectivos asignados y las cargas de trabajo soportadas, a fin de adoptar las medidas organizativas que sean precisas.
- Posibilitar que los sistemas de selección, respondan a un perfil previamente diseñado y consensuado, teniendo en cuenta la formación, técnicas de empatía, de negociación, mediación y resolución de conflictos.
- Todo trabajador/a que considere que en su trabajo puede sufrir (por alguna circunstancia relacionada con su labor diaria) una agresión antes de que se produzca una situación límite debería redactar un informe, donde especifique e manera detallada las situaciones que se consideren de riesgo, aconsejándole:
- Dar una copia del informe al Responsable o Director de Área del Centro o Departamento para que tome las medidas oportunas.
- Si en un tiempo prudencial (48 horas) no se considera en vías de solución, por parte de la empresa, del problema darle registro en su oficina correspondiente o en la del Ayuntamiento.
- Hacer llegar copia del informe a los delegados/as de prevención del Comité de Seguridad y Salud.

Se aplicará cuando un trabajador/a sea objeto de las siguientes conductas en el interior o fuera del lugar de trabajo como consecuencia del desarrollo de su actividad profesional:

- Conductas intimidatorias.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	84/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- Violencia física.
- Vandalismo: se deteriora y/o destruye las pertenencias de un trabajador o trabajadora o el mobiliario o instalaciones del centro de trabajo.

En el Anexo II tenéis un diagrama de flujo sobre qué hacer en caso de una agresión en el centro de trabajo.

8.1. Actuación inmediata ante una situación violenta o posible agresión

Ante una situación de posible violencia o agresiones, en la atención de los usuarios con comportamientos previos inadecuados, o en la atención a un usuario conflictivo o irritado, se llevará a cabo este procedimiento de actuación:

- Mantener la calma, tratar de contener la situación: NO responder a las agresiones o provocaciones verbales. Se trata de intentar reconducir la situación buscando puntos de acuerdo.
- Distancia de seguridad: Intentar establecer una adecuada distancia de seguridad.
- Colocarse cerca de la puerta de salida, que te permita huir en caso necesario.
- Pedir ayuda o estar acompañado para minimizar la situación de violencia, y actuar como testigos de los hechos si fuera necesario.
- Interrumpir la actividad, mientras la situación no sea controlada o el trabajador/a no se encuentre en condiciones de reanudarla con las suficientes garantías de calidad.
- Avisar inmediatamente a su superior jerárquico o responsable, mediante canal de comunicación adecuado (walkie, teléfono, alarma). Y tras identificarse el responsable, este debe dar órdenes claras y concretas a los implicados, notificando la incidencia al:

✓ Responsable del Centro, Director, Jefe o Superior.
✓ Seguridad o servicio de seguridad (si existe en el centro).
✓ Personal sanitario (si existe en el centro)
✓ Llamar al teléfono de Emergencias 112 solicitando ayuda externa inmediata:

En el caso de la situación de violencia persista llamar a los cuerpos y fuerzas de seguridad (Policía Local, Policía Nacional o Guardia Civil) para que se personen en el centro de trabajo o en lugar donde se estén desarrollando los hechos.

- Llamar a los delegados de prevención para que se personen y recaben información sobre el incidente ocurrido y realizar las acciones pertinentes.
- En caso de agresión con lesiones físicas o psíquicas:
- Traslado inmediato al Servicio de Urgencias del hospital o mutua de referencia del trabajador/a y asistencia sanitaria, cumplimentando el informe médico y el parte de lesiones.
- Tramitar el incidente como accidente de trabajo notificándolo en el centro de trabajo. Adjuntar informe médico y parte de lesiones, y entregar copia en la mutua o médico.
- Acudir al Servicio de Prevención, adjuntando informe médico, parte de lesiones y hoja de recogida de datos del incidente realizada por su superior jerárquico. El Servicio de Prevención emitirá un informe sobre el estado de salud del trabajador para que se dé cobertura de toda la asistencia (médica, psicológica y rehabilitadora).

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	85/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 174 de un total de 222
Página 87 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- Denuncia particular del trabajador en comisaría, con parte de lesiones. En el caso de que el incidente violento lo constituya una agresión verbal, sin resultado de lesiones, también se notificará.
- Denuncia ante la Inspección de Trabajo por el delegado de prevención, presentando la documentación que se ha citado anteriormente.

9.2. Actuación posterior al incidente violento

Las intervenciones a posterior del suceso deben ir encaminadas a reducir al mínimo las repercusiones y las secuelas de la violencia laboral sobre el trabajador/a y testigos.

Otro objetivo es que no se repitan estos actos violentos, por lo tanto la actuación va dirigida hacia todos los implicados: agredido/a, testigos e incluso agresor/a.

➢ **Actuación del responsable del turno o mando intermedio**

- ✓ Recoger información de los hechos, efectos, pruebas y testigos.
- ✓ Notificar el incidente a la empresa mediante registro. Cuando se produzca una agresión a cualquier trabajador, con independencia del tipo o su intensidad, el responsable o cualquier trabajador que tenga conocimiento directo de la misma, lo comunicará a la Dirección de la empresa a través del modelo establecido al efecto, para activar todas las medidas de atención que se precisen, conforme a lo previsto en este protocolo.
  - ✓ Informará a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud inmediatamente.
  - ✓ Evaluar la incidencia, las medidas de seguridad y las posibles carencias o fallos.

➢ **Medidas para con la víctima**

- ✓ Asistencia sanitaria necesaria.
- ✓ Atención psicológica. La atención se realizará en la mayor brevedad posible, siempre dentro de las 48 horas siguientes a la agresión, e incluirá medidas preventivas de las secuelas y de soporte emocional del profesional para su afrontamiento. En el caso de que el trabajador precise apoyo psicológico a medio-largo plazo será remitido a salud mental de referencia desde el propio Servicio de Prevención.
- ✓ Rehabilitación y reincorporación a su trabajo (vigilancia de la salud y adaptación de puesto de trabajo si fuera necesario).
- ✓ Apoyo jurídico y legal: El Director/a de Área o responsable del centro donde ha ocurrido la agresión, la comunicará a la Dirección de Área de Régimen Interior y Personal del Ayuntamiento con el fin de que lo traslade a los Servicios Jurídicos del mismo, en cumplimiento del artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, independientemente de la denuncia que haya interpuesto el trabajador/a. El trabajador/a afectado acudirá, remitido por el Director/a de Área o responsable del centro, a dichos servicios jurídicos aportando la denuncia presentada ante la policía y el registro del incidente. Se valorará la asistencia jurídica en el momento de la denuncia por parte de los servicios jurídicos. Se emitirá un manifiesto de rechazo de agresión por parte del responsable dirigido al presunto agresor y al trabajador agredido.

➢ **Medidas para con el agresor o agresora**

- ✓ Amonestación por escrito rechazando dicha violencia y agresión e instar al agresor/a al cumplimiento de sus deberes (uso de los servicios en un ambiente de mutua cordialidad, confianza y respeto,…).
- ✓ Solicitud de daños y perjuicios (con ocasión de las anteriores infracciones penales contra el referido personal, se produjeran además daños o perjuicios del centro).

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	86/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 175 de un total de 222
Página 88 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- ✓ Como medida sancionadora del agresor se analizará el cambio de profesional o centro donde se le atienda.

Los sistemas de registro y notificación son muy importantes para identificar los lugares de trabajo con violencia y como medida legal relevancia si fuera necesario, por lo tanto aquí detallamos algunos datos de especial relevancia.

- **Datos de la persona que cumplimenta el registro:** Nombre y dos apellidos
- **Datos del trabajador agredido:** Cumplimentar el nombre con los dos apellidos completos
- **Fecha del incidente:** Indicar el día del suceso. Ejemplo: 01/01/2017
- **Hora de los hechos:** Especificar la hora. Ejemplo: A las 16:45 horas
- **Lugar de los hechos:** Expresar con máximo detalle el lugar o lugares donde se desarrollan los incidentes violentos
- **Centro de trabajo:** Al que pertenece el lugar del incidente
- **Redacción de lo sucedido (descripción del incidente):** La cumplimentación precisa de estos datos puede determinar la calificación jurídica que pueden recibir los sucesos registrados
- **Motivos que originaron el incidente violento:** Especificar las causas que provocaron el suceso
- **Descripción lo más precisa del incidente (Autor/a o autores/as):**
- **Concretar las circunstancias del lugar:**
- **Forma en que se materializa la agresión:** Naturaleza de los actos violentos realizados por el autor o autores
- **Lesiones físicas y daño psicológico en la víctima:** Ver anexo I
- **Daños materiales:** Especificar si se produjeron daños de los bienes personales y del centro de trabajo
- **Consecuencias del incidente:**
- **Asistencia sanitaria:** Indicar la asistencia recibida (cura, traslado a urgencias) y si tuvo lugar en el mismo centro de trabajo, en urgencias o en la Mutua
- **Personas que intervienen Personal del centro Testigos Usuarios:** Indicar nombre y dos apellidos de cada uno de los testigos de la agresión y de las personas que intervienen en la solución del conflicto e indicar la relación del testigo con los hechos (por ejemplo: usuario que se encontraba en la sala de espera) y recoger teléfono o teléfonos de contacto con cada uno de los testigos.

LAS AGRESIONES EN EL MARCO JURÍDICO DEL DERECHO PENAL.

Conforme con nuestro Código Penal, se consideran delitos o faltas las acciones u omisiones dolosas (con intencionalidad) o imprudentes penadas por la ley. Al amparo de esta definición, la agresión sólo resultará penalmente perseguible cuando el comportamiento agresivo cometido contra otro se encuentre expresamente descrito (tipificado) como constitutivo de delito o falta.

ANEXO I: Consecuencias para la salud de una agresión

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	87/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 176 de un total de 222
Página 89 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Las consecuencias negativas de la violencia para el trabajador/a y en ocasiones para los testigos son múltiples, desde daños físicos, psíquicos o psicológicos, morales, al entorno de trabajo y daños a la propiedad.

- **Lesiones físicas**
  - Ausencia de lesión traumática visible.
  - Contusiones únicas o múltiples (hematoma, erosión y excoriación).
  - Heridas leves o superficiales (corte, incisión).
  - Heridas graves que precisen sutura quirúrgica o intervención quirúrgica (fractura, corte o incisión profunda).
  - Heridas muy graves que comportan riesgo vital.
  - Heridas mortales.
- **Daños psicológicos pueden manifestarse en forma de:**
  - La gravedad de las repercusiones psicológicas depende de las circunstancias de la agresión, de la personalidad, del entorno de la víctima en el momento de la agresión y de la actuación rápida de rescate y asistencia.
  - Trastorno por estrés post-traumático (bloqueo o incapacidad de reaccionar ante situaciones semejantes, ataques de pánico).
    - Trastorno de ansiedad (angustia, estrés, nerviosismo).
  - Trastornos de depresión (tristeza, llorar sin motivo sin control, alteración del ánimo que se prolonga en el tiempo).
  - Trastornos adaptativos, disfunción familiar (aislamiento, no comunicación, introversión, o responder de forma agresiva o estresante ante situaciones normales que cree como amenazantes).
    - Abuso de drogas (o aumento de las adicciones: tabaco, alcohol, etc.).
  - Estrés laboral crónico (estrés mantenido en el tiempo aunque no haya motivos para ello, vivir las situaciones como amenazantes, vivir en un continua situación de emergencia).

- **Trastornos psicosomáticos y comorbilidad física:** aumento o disminución del apetito (aumento o disminución del peso), alteración del sueño (insomnio o somnolencia), estreñimiento o colon irritable, alteraciones de la piel (eccema, infecciones piel), se agudizan las enfermedades crónicas ya existentes, y se enferma con mayor facilidad (catarros, enfermedades cardiovasculares, etc.).

- **Implicaciones a corto, medio, y largo plazo en el entorno del trabajo**
  - Aumento del estrés en el entorno laboral.
  - Aumento de los conflictos entre compañeros/as. Deterioro grave de la relación con el usuario/a.
    - Actuaciones profesionales condicionadas por miedo a su seguridad o a la de los familiares del agresor.
    - Desmotivación y cambio de trabajo.
    - Deterioro de la calidad asistencial y productividad.
    - Burn-out (“Síndrome del profesional quemado”) individual o grupal.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	88/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 177 de un total de 222

Página 90 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

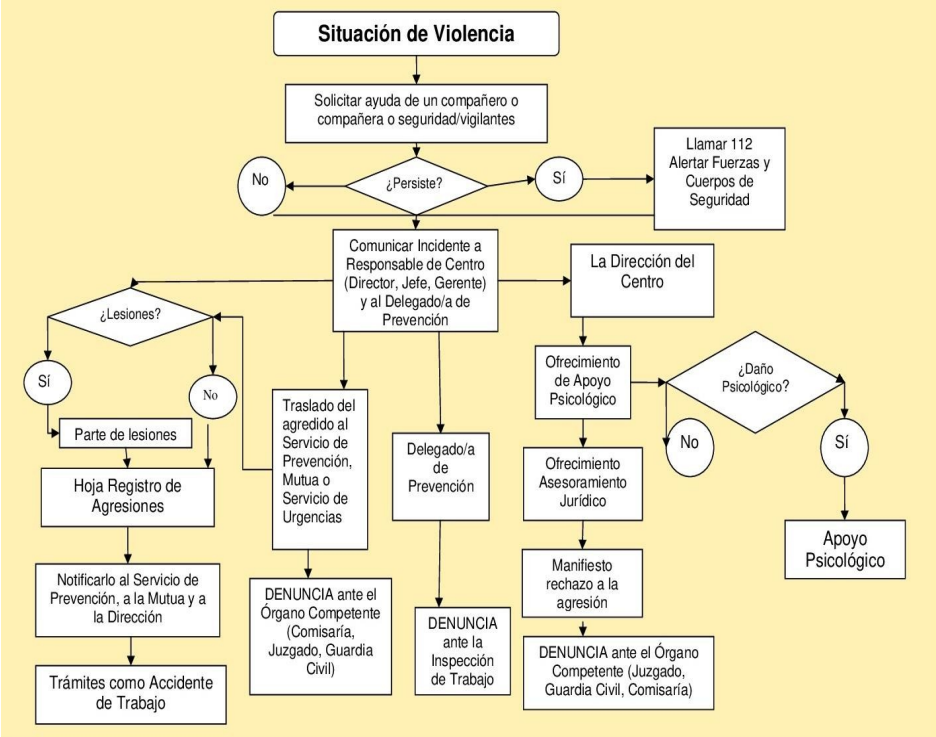
- Incremento bajas laborales
- Incapacidad laboral temporal o permanente.

➢ **Daños a la propiedad**

- Robo o deterioro de pertenencias del trabajador/a.
- Robo, hurto o deterioro del mobiliario o instalaciones del centro.

- La calidad de la atención que se presta a los ciudadanos no sólo está relacionada con las infraestructuras y los medios materiales disponibles:

➢ **El COMPONENTE HUMANO ES ESENCIAL,** y por esta razón, lograr el mejor ambiente laboral posible es vital para contribuir a un clima de cordialidad.



Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	89/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 178 de un total de 222
Página 91 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ANEXO III: MODELO DE REGISTRO DE AGRESIONES

DATOS DE LA PERSONA QUE REALIZA EL REGISTRO

Nombre:_____**Apellidos:** _____

Puesto de trabajo: _____

Función que desempeña: _____

Centro de trabajo: _____

DATOS DEL TRABAJADOR AGREDIDO

Nombre:_____**Apellidos:**_____

Fecha Nacimiento:_____**DNI:** _____

Puesto de trabajo: _____

Función que desempeña: _____

Empresa: _____

Centro de trabajo:_____**Localidad:** _____

Dirección:_____**CP:** _____

Teléfono:_____**FAX:** _____

REDACCIÓN DE LO SUCEDIDO (DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE)

Motivos que originaron el incidente violento

Descripción lo más precisa del incidente (Autor/a o autores/as) Concretar las circunstancias del lugar Forma en que se materializa la agresión Lesiones físicas y daño psicológico en la víctima

Daños materiales Consecuencias del incidente

Asistencia

sanitaria Personas

que intervienen:

Personal del centro:_____

Testigos: _____

Usuarios: _____

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	90/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 179 de un total de 222

Página 92 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

¿Han intervenido fuerzas de seguridad? Sí No

En su caso: Guardia Civil

Policía Local

Policía Nacional

¿Ha intervenido la Empresa de Seguridad? Sí No

¿El hecho ha motivado denuncia? Sí No

¿Por qué?_____

¿Se tramita Diligencias Previas? Sí No

En su caso: Juzgado nº_____

Diligencias Previas nº _____

¿Se le ha comunicado a la Empresa? Sí No

¿Han existido lesiones? Sí No

¿Existe parte de lesiones? Sí No

¿Ha sido visto en un Centro Sanitario? Sí No

¿Ha precisado Asistencia Sanitaria? Sí No

¿Se ha tramitado I.T. por accidente laboral? Sí No

OBSERVACIONES:

* Los datos son de carácter personal y serán tratados con máxima confidencialidad conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a estos datos.

Firma del Director de Área o Responsable del Servicio

En San Nicolás del Puerto, a __ de _____ del 20__

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	91/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 180 de un total de 222

Página 93 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ANEXO VII
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Documento de formalización del Protocolo en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto

En San Nicolás del Puerto a __ de _____ del 20__

Se reúnen:

De una parte D. _____, Dª _____, D. _____ en representación del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto, y de otra D. _____, Dª _____, en representación de UGT Servicios Públicos, y D. _____ en representación del _____.

Acuerdan:

La entrada en vigor desde hoy, 30 de septiembre del 2024, del presente **"Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo"** en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto.

Firmas por el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto

Firmas por UGT Servicios Públicos

Firma por CSIF

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	92/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 181 de un total de 222
Página 94 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

INDICE

1. **Declaración de principios del Ayuntamiento y de la Representación Sindical.**
2. **Marco Normativo en el que se fundamenta el Protocolo.**

I. Dimensión conceptual y promocional del Protocolo

I.1. Cláusula primera. Ámbito de aplicación.

I.2. Cláusula segunda. Objetivos del Protocolo.

I.2.1. Objetivo general.

I.2.2. Objetivos específicos.

I.3. Cláusula tercera. Conceptualización del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

I.4. Cláusula cuarta. Sujetos activo y pasivo del acoso.

I.5. Cláusula quinta. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

II. Medidas preventivas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

II.1. Cláusula sexta. Comunicación, publicidad del Protocolo y acciones de sensibilización. Creación de la figura del/la Agente de Prevención del Acoso.

III. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Figuras especificas del procedimiento.

III.1. Cláusula séptima. Recursos para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

III.2. Cláusula octava. Persona asesora con carácter confidencial.

III.3. Cláusula novena. Principios rectores y garantías del procedimiento.

III.4. Cláusula décima. Iniciación del procedimiento.

III.4.1. Procedimiento no formal.

III.4.2. Procedimiento formal. La denuncia.

a) Inicio	**b) Medidas.**
c) Tramitación.	**d) Finalización**
e) Garantía de Indemnidad frente a represalias.	**f) Circunstancias agravantes.**
g) Conclusión del procedimiento.	**g.1. Sanción.** **g.2. El sobreseimiento.**

III.5. Cláusula décimo primera. Interpretación.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	93/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

El Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto y la Representación Sindical, se comprometen expresamente a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito del Ayuntamiento, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo.

En el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto (en adelante Ayuntamiento) se regirán los siguientes principios de actuación, con carácter general:

1. **RESPETO HACIA OTRAS PERSONAS:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se inculcará a cualquier persona trabajadora, tanto si se acaban de incorporar a la plantilla como si ya forman parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género.

Se prohíbe asimismo, la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios en el ámbito de las relaciones laborales.

2. **PROHIBICIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS ABUSIVOS Y SEXISTAS:** Se incluyen aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, a través de dispositivos informáticos, Internet, etc.) así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo, humillante o discriminatorio, debiéndose valorar en su caso la especial sensibilidad de la víctima, así como su posición a la hora de poder manifestar abiertamente su rechazo.
3. **PROHIBICIÓN DE LAS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO:** Se prohíben específicamente las actitudes directas o indirectas de hostigamiento por razón de género.

Todo el personal del Ayuntamiento observará estos principios, asumiendo su parte de responsabilidad a la hora de contribuir a crear un entorno laboral igualitario, en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Además las personas responsables de la dirección y supervisión del Ayuntamiento recibirán formación sobre esta problemática y se les informará convenientemente de la política del Ayuntamiento respecto a estos tipos de acoso y los procedimientos establecidos para abordar el acoso sexual y por razón de sexo.

El Ayuntamiento asume la obligación de aplicar estos principios y de llevar a cabo una política activa de prevención y erradicación de las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales de mujeres y hombres, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas por estas expresiones de acoso y su consiguiente reparación. En este sentido, el personal responsable de los distintos departamentos, tienen la obligación de garantizar que no se produzca acoso sexual ni por razón de sexo en los sectores que están bajo su responsabilidad.

Atendiendo al marco normativo en que se fundamenta este Protocolo, se considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son comportamientos discriminatorios por razón de sexo, que constituyen manifestaciones de violencia de género en el ámbito laboral. Ambos tipos de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de las personas que los sufren, atentando contra su dignidad y su integridad psíquica y física, tomando como pretexto los estereotipos y los roles de género o la orientación sexual de las personas para convertirlas en objeto de hostilidad y/o para valorar de forma discriminatoria sus capacidades, lo que a su vez

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	94/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

supone una pérdida de talento humano en el Ayuntamiento y redunda en nuevas expresiones de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en la propia sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, afectan negativamente al empleo, las personas que lo sufren presentan un cuadro sintomático que favorece que sean menos eficaces en el desempeño de su profesión, se desmotivan y su rendimiento profesional disminuye. En muchos casos abandonan su puesto de trabajo sin atreverse a denunciar por miedo a las represalias o la incomprensión del personal del Ayuntamiento. Además, compañeros y compañeras sufren también las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido, lo que redunda en la pérdida de productividad.

Por todos estos motivos, el Ayuntamiento y la Representación Sindical se comprometen a través de este Protocolo, a regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones efectuadas por estos abusos desde un principio, actuando con seriedad y confidencialidad, adoptando las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. MARCO NORMATIVO EN EL QUE SE FUNDAMENTA EL PROTOCOLO

En el ámbito Internacional, las Naciones Unidas a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW((1979), las **Conferencias Mundiales sobre la Mujer, y particularmente de la Plataforma de Acción de Beijing (1995)** y de la **Declaración sobre la eliminación de todas las formas de violencia hacia la mujer de Naciones Unidas (1993)**, ha puesto de manifiesto insistentemente que los derechos de las mujeres son derechos humanos, obligando a los Estados a intervenir activamente para eliminar toda vulneración de dichos derechos, ya sea por personas privadas, grupos u organizaciones, en todos los ámbitos de la vida.

También es necesario destacar la actuación de la ONU a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante Convenios Internacionales como el **Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación**, el **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares** y el **Convenio sobre la protección de la maternidad**, entre otros. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

En lo que concierne al ámbito europeo, cabe resaltar **la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo** , la cual incluye un anexo con el **Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual**, así como la **Recomendación 92/131/ CEE**; y las Directivas posteriores relativas a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la **Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004**, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y la **Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	95/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 184 de un total de 222
Página 97 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

En lo que respecta específicamente a la regulación estatal sobre acoso sexual y por razón de sexo que es aplicable en España, así como la obligación de prevenir dichas conductas, **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante **LOIEMH**), incluye en su Título IV, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su **artículo 7** ambos tipos de acoso, que se consideran comportamientos discriminatorios por razón de sexo, siendo el Derecho a la Igualdad, recogido en el **artículo 14 de la Constitución Española de 1978**, el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales. En este sentido, es importante también hacer mención al **artículo 8 de la LOIMH**, en el que se establece que: "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad". Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las empresas y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación, y/o exclusión del mercado laboral.

Por otra parte, la propia **LOIEMH** se refiere en su **artículo 48** al establecimiento de protocolos de acoso sexual y de razón de sexo en las empresas. Y con esta finalidad, establece que las empresas deberán negociar con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Este artículo plantea finalmente, el deber de contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito sindical por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas. Además, el **artículo 62 de la LOIEMH** establece el deber de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, un Protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los principios básicos sobre los que debe articularse.

También se hace énfasis en la responsabilidad empresarial en los casos de acoso, puesto que **la disposición adicional 11ª, 1 de la LOIEMH** establece una nueva redacción del **artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) que incluye entre los derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, la LOIEMH modifica, a través de dicha disposición adicional, el **artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**, incorporando en su **letra "g"** el acoso sexual y por razón de sexo, como causas de despido disciplinario.

Respecto a la **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, es necesario señalar que aunque se centra en las manifestaciones de la violencia de género en las relaciones afectivas, en la Exposición de Motivos se va aún más lejos, conceptualizando el "síndrome de la mujer maltratada" como: "las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral".

Más allá del ámbito normativo establecido por estas leyes orgánicas, en **el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, por el que se aprueba el texto refundido de **la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (en adelante, **LISOS**), se pone de manifiesto la gravedad de esta conducta, que se define en su **artículo 8.13** como una infracción muy grave. En este sentido, puede instarse la actuación de la Inspección de Trabajo con importantes sanciones para la empresa, que debe asumir su responsabilidad por la comisión de este tipo de infracciones, tal y como lo estipula el **artículo 46 bis de la LISOS**.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	96/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

También resulta fundamental aludir a lo largo de este recorrido normativo al **artículo 10 del Real Decreto 1615/09 que regula el Distintivo de Igualdad**, el cual incluye la elaboración de protocolos, de forma que la realización e implementación de estos documentos puede implicar, a su vez, un incentivo para las empresas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, lo que implica, atendiendo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que como ya se ha señalado, los órganos directivos de la empresa son responsables también de estos comportamientos discriminatorios, y por ello deben arbitrar todos los mecanismos preventivos necesarios para evitar que se produzcan y, de no conseguirlo, deben asumir, junto con la persona acosadora, las correspondientes responsabilidades por su comisión (las previstas en la LISOS, así como una posible responsabilidad indemnizatoria).

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su **artículo 33**. En este sentido, el **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013)**, desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo en su **Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: " Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral"**. Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra **la 5.5: "Elaboración de protocolos de actuación" frente a estas situaciones.**

Toda esta normativa, y muy especialmente la legislación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la erradicación de la violencia de género, fundamenta este Protocolo y se convierten en el marco jurídico para su interpretación, aplicación y desarrollo.

I. DIMENSIÓN CONCEPTUAL Y PROMOCIONAL DEL PROTOCOLO

I.1. CLÁUSULA PRIMERA: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y los trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente Protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos, como los y las representantes de las personas trabajadoras, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este Protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

I.2. CLÁUSULA SEGUNDA: OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

I.2.1. Objetivo general.

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo como expresiones de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en el empleo, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de abuso de poder y sexista en el entorno laboral (selección, relaciones de trabajo, promoción y desarrollo de carrera profesional, formación) y los procedimientos

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	97/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 186 de un total de 222
Página 99 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

de actuación que deben seguirse en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atentan contra la dignidad y el derecho a la igualdad de trabajadoras y trabajadores, a fin de solventar esta situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

I.2.2. Objetivos específicos.

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y los empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencia y la complicidad con la persona o personas acosadas.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quien o quienes ejerzan el acoso sexual o por razón de sexo.
- Acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quienes ejerzan el acoso sexual y/o por razón de sexo.

I.3. CLÁUSULA TERCERA: CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- **ARTÍCULO 7. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**
  - ✓ Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

  1. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  2. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  3. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también un acto de discriminación por razón de sexo.

- **ARTÍCULO 9. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.**

  "También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres".

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	98/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 187 de un total de 222
Página 100 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

El artículo 3 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género de Andalucía también define el acoso sexual y por razón de género, considerando a ambos como manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral.

- **ARTÍCULO 3. CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

1. A los efectos de la presente Ley se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo.

2. La violencia a que se refiere la presente Ley comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.

3. A los efectos de la presente Ley, se considera violencia de género:

a. **Violencia física**, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aún sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

b. **Violencia psicológica**, que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos o aislamiento, culpabilización o limitación de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

c. **Violencia económica,** que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de los recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

d. **Violencia sexual y abusos sexuales,** que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

Las formas de violencias anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- ✓ Ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga.
- ✓ Ámbito familiar
- ✓ Ámbito laboral
- ✓ Ámbito social o comunitario

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como constitutivas de acoso sexual:

- Las observaciones obscenas, bromas sexistas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- Los gestos inapropiados de índole sexual.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	99/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Las insinuaciones sexuales.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- El contacto físico deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque se haya dejado claro que resultan inapropiadas.
- Las presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido entre ambos una ruptura sentimental.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando la aprobación o denegación de estos favores se asocien –ya sea por medio de actitudes, insinuaciones o directamente- al logro de un empleo, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad laboral o a la promoción de la carrera profesional.
- Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, asalto sexual… y toda agresión sexual a la persona trabajadora. El acoso sexual difiere de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas.

Respecto al acoso por razón de sexo, a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Aludir de forma reiterada al sexo de la persona trabajadora, a estereotipos de género o a creencias, bromas y comentarios sexistas par incomodarla, alejarla y excluirla de una determinada actividad, ocupación o sector laboral, o para cuestionar su capacidad y competencia profesionales en función de su sexo.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona que trabaja en el Ayuntamiento. Discriminar por esa orientación sexual.
- Realizar insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre su vida íntima o sexual de una persona trabajadora para dañar su imagen y su reputación profesionales.
- Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) por pertenecer a un sexo determinado.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la víctima para intimidarla. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	100/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 189 de un total de 222
Página 102 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

- Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres.

Aunque algunas de las expresiones del acoso por razón de sexo pueden asemejarse al acoso moral, el acoso por razón de sexo se caracteriza fundamentalmente porque existe una discriminación por razón de sexo y porque su causa es la desigualdad estructural de mujeres y hombres en la sociedad.

I.4. CLÁUSULA CUARTA: SUJETOS ACTIVO Y PASIVO DEL ACOSO.

a. **Sujetos activos:** Se considerarán sujetos activos de acoso a los superiores jerárquicos, compañeros y compañeras (de igual o inferior nivel), clientela, personas colaboradoras y proveedores y otras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

b. **Sujetos pasivos:** En lo que respecta a la aplicación del presente Protocolo se entenderán como tales las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento, con independencia de su nivel o de la naturaleza de su relación laboral.

Ambos tipos de acoso pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir entre personas del mismo sexo, pero son las mujeres quienes lo sufren de forma mayoritaria por la desigualdad estructural existente en la organización social.

I.5. CLÁUSULA QUINTA: TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1. **Tipos de acoso sexual:**

a. **Chantaje sexual:** Es aquel en el que el sujeto activo del acoso condiciona, implícita o explícitamente, el acceso a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el trabajo, la promoción profesional, la remuneración económica, etc., a la realización de un acto de contenido sexual. En este sentido, sólo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral y las condiciones de trabajo, es decir las personas jerárquicamente superiores.

b. **Acoso sexual ambiental:** Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual mantiene una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como resultado –ya se persiga directamente o no- la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona o personas afectadas por dicha conducta. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos del acoso los compañeros y compañeras de trabajo, clientela, personas proveedoras y colaboradoras o terceras personas relacionadas de alguna manera con el Ayuntamiento. Como ejemplificación de este tipo de conductas, se pude citar sin ánimo de exhaustividad: los comentarios y chistes de naturaleza y contenido sexual, comentarios sobre la vida íntima o sexual de la persona trabajadora, la decoración del centro de trabajo con imágenes pornográficas, la exigencia de que la persona trabajadora lleve una ropa insinuante en su puesto de trabajo, la divulgación en el entorno de trabajo de fotografías o imágenes íntimas de la persona trabajadora, etc.

2. **Tipos de acoso por razón de sexo:**

a. **Horizontal:** Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.

b. **Vertical:** Cuando entre la persona acosadora y la víctima, media una relación jerárquica. En este sentido, se distingue entre:

✓ **Acoso vertical descendiente:** Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	101/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

- ✓ **Acoso vertical ascendente**: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

II. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

II.1. CLÁUSULA SEXTA: COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN. CREACIÓN DE LA FIGURA DEL/A AGENTE DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

El Ayuntamiento llevará a cabo una política de prevención dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son intolerables para el Ayuntamiento y actuará sobre la desigualdad de mujeres y hombres en la organización del trabajo como factor objetivo de riesgo para la aparición de estos comportamientos abusivos. Dichas medidas de prevención habrán de entenderse por lo tanto, en el contexto de la lucha por unas condiciones laborales no discriminatorias por razón de género y libres de violencia sexista.

Además, el Ayuntamiento, en colaboración con los Sindicatos, se compromete a fomentar un entorno laboral en el que prime el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo jornadas u otro tipo de eventos, mediante la divulgación de códigos de buenas prácticas y de material informativo y desarrollando cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los objetivos del Protocolo.

Para tal fin, y entre otras medidas, se promoverá la designación de la figura del/la Agente de Prevención del Acoso en el Ayuntamiento, que será una persona representante sindical o legal de las trabajadoras o trabajadores, con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas. Se elegirá por voto mayoritario de los miembros de la Comisión de Igualdad (en adelante Comisión) o, en su defecto, y tendrá carácter anual, pudiendo prorrogarse su mandato un solo año más.

Esta figura tendrá un papel activo en el desarrollo de acciones de sensibilización, así como en la comunicación y publicidad del Protocolo. También podrá ser la persona que reciba las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, debiendo tramitarlas inmediatamente a la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la que asista a la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Como primera medida de difusión, el Ayuntamiento hará llegar a través del/la Agente de Prevención del Acoso, si lo hubiera, una copia del Protocolo acordado a toda su plantilla y también procederá a su publicación en los soportes físicos e informáticos con los que cuente el Ayuntamiento. Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, sobre discriminación por motivos de género dirigida a todo el personal encargado de gestionar los recursos humanos, y de forma preferente y obligatoria para la/el Agente de Prevención del Acoso. Estas situaciones se incluirán en el Plan de Formación del Ayuntamiento.

Son partes en el presente procedimiento:

- ➢ ***LA PERSONA DENUNCIANTE***, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- ➢ ***LA VÍCTIMA***, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, la cual puede coincidir o no con la persona denunciante.
- ➢ ***LA COMISIÓN DE IGUALDAD***, que es el órgano que se establece en el Ayuntamiento para la atención e investigación de la denuncia.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	102/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 191 de un total de 222

Página 104 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

- Se designará un ***INSTRUCTOR/A*** que se ocupará de la Instrucción del procedimiento. Dicho miembro será una persona elegida por la víctima o, en su defecto se elegirá de forma delegada por quienes integran la Comisión.
- ***EL/LA AGENTE DE PREVENCIÓN DEL ACOSO*** en el Ayuntamiento, que será una persona representante sindical o legal de las trabajadoras y los trabajadores, con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas.

III.1. CLÁUSULA SÉPTIMA: RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

- **Comisión de igualdad**
- **Personal técnico funcionarial Instructor/a de la investigación y del procedimiento**

Entre otras funciones, la Comisión tiene la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se den en el Ayuntamiento.

La victima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización municipal. Este procedimiento de actuación debe realizarse lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima. Por todo ello la Comisión nombrará una Instructora o Instructor que asumirá la responsabilidad del proceso y que podrá ser componente o no de dicha Comisión, contando con la aprobación de la víctima. Se procurará en la medida de lo posible que la persona elegida sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

La Comisión podrá solicitar la participación en estos procesos de personal especializado de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud, y la Delegación de Igualdad.

En relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo:

a. Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.

b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.

c. Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

d. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.

e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

f. Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

g. Cualquier otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Ante un caso concreto, en materia de acoso:

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	103/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 192 de un total de 222

Página 105 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

a. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

b. Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.

c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (técnicas de igualdad, profesionales de psicología, juristas, médicas,...), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.

d. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la corporación de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.

e. Reportar a la Comisión el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.

La instructora o instructor contará con la autorización de la Delegación de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto/presunta acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión trasladará, al instructor o instructora designado/a para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos del Ayuntamiento, medidas concretas y efectivas en el ámbito del Ayuntamiento y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, asegurando la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

A través de Recursos Humanos, se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones. No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones la parte correspondiente se sustituirá, al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadores y trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de Recursos Humanos, se hará entrega a la Representación Sindical y legal de empleados y empleadas, y se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento.

Las competencias específicas de la Comisión son:

a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte del Ayuntamiento de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento, debiendo toda la plantilla, prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	104/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 193 de un total de 222
Página 106 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

c. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.

d. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e. La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

III.2. **CLÁUSULA OCTAVA: PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL.**

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante y/o víctima o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada, las siguientes competencias en materia de acoso:

a. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

b. Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.

c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas en el ámbito de la psicología, Derecho, Medicina, etc. También podrá mantener reuniones que estime oportunas con las personas implicadas y tendrá acceso a los centro de trabajo.

d. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de dicha investigación, y en su caso, asistirla en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

e. Reportar a la Comisión el informe preliminar. Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de las entrevistas a realizar con cualquier persona diferente del acosador/a y presunto/a acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la entidad.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación. Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre un presunto acoso, tanto la Persona Asesora como la Comisión, pondrán a disposición de la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

III.3. **CLÁUSULA NOVENA: PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.**

- **Respeto y protección a las personas** : Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

  Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. La

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	105/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 194 de un total de 222
Página 107 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

Comisión pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el Protocolo.

- **Diligencia:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción** : El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas** : Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Ayuntamiento deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud de las víctimas:** El Ayuntamiento adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima o víctimas. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, o víctimas, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que se adopte en este sentido, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada a la Comisión para constancia en el expediente del caso.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- **Garantías jurídicas :** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente Protocolo y acreditada la existencia de acoso, el Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

III.4. CLÁUSULA DÉCIMA: INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Se establecen dos cauces –el procedimiento no formal y el formal- para presentar la denuncia ante la instancia correspondiente, cauces que podrán seguir la persona o personas que se consideren víctimas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, siempre atendiendo a los principios rectores del proceso.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes, o a utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales, por parte de la persona víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo.

III.4.1. Procedimiento no formal.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrá en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la/el Agente de Prevención del acoso, a la Representación Sindical, o en su defecto a la persona que haya sido designada en el Ayuntamiento para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	106/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 195 de un total de 222
Página 108 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación: pudiendo tener reuniones con el presunto acosador o acosadora con la víctima y/o con la persona denunciante; reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta en igualdad de género y/o por acoso sexual y por razón de sexo y de alcanzar una solución aceptada por las partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo posible, como máxima siete días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona que interpone la denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o dicha solución es incumplida por la persona agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Recursos Humanos del Ayuntamiento. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

III.4.2. Procedimiento formal. Denuncia.

4.1.a. <u>Inicio.</u>

- La víctima o cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto acosador o acosadora de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la Representación Sindical, o en su defecto, a la persona que haya sido designada en el Ayuntamiento para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Dicha denuncia deberá formularse por escrito cuando no la realice la persona objeto del acoso.
- Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.
- Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante el Ayuntamiento o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma, para que pueda procederse al inicio de la investigación.
- Una vez iniciada la investigación, si la persona afectada así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.
- Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada, tendrán derecho a ser acompañada y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

4.1.b. <u>Medidas cautelares.</u>

- En los casos de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	107/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 196 de un total de 222

Página 109 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

separación de la víctima y el presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1) y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género de Andalucía (art. 53), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

- Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

4.1.c. Tramitación.

- La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, pruebas periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.
- Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante y/o víctima como la denunciada podrán ser asistidas por la figura del/la Asesor/a confidencial del Ayuntamiento o alguien de su confianza de la Representación Sindical de la entidad.
- Si por parte del presunto acosador o acosadora, o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante y/o la víctima, dichas conductas serían consideradas como falta laboral, iniciándose el correspondiente expediente disciplinario.
- Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de Recursos Humanos.
- Se prohíben expresamente represalias contras las personas que participen en las actuaciones siguientes:

✓ Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

✓ Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o contra terceros.

✓ Realizar una alegación o denuncia, incluso si después de efectuar la investigación no se ha podido constatar.

4.1.d. Finalización.

- En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión – una vez finalizada la investigación- elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
- La persona asesora previamente habrá presentado un informe de la investigación a la Comisión en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por ésta a solicitud de la persona asesora, mediando razones fundamentadas que justificarán la ampliación del mismo.
- El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:
  - Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	108/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 197 de un total de 222

Página 110 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- Relación de las intervenciones realizadas por el Instructor o Instructora, argumentos expuestos por las partes, testimonio, pruebas y diligencias practicadas.
  - Resumen de los principales hechos.
  - Informe de las Secciones Sindicales del Ayuntamiento, si hubiera sido aportado.
  - Conclusiones.
  - Medidas propuestas.

➢ Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento. Corresponde a ésta, previo acuerdo con la Representación Sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

4.1.e. Garantía de indemnidad frente a represalias.

El Ayuntamiento y la Representación Sindical, garantizarán la indemnidad de las víctimas y de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

4.1.f. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

  Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

4.1.g. Conclusión del procedimiento.

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción o con el sobreseimiento del caso.

g.1. La sanción:

➢ En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y al Ayuntamiento, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y/o por razón de sexo.

➢ En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, el Ayuntamiento tomará las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	109/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 198 de un total de 222
Página 111 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o se hubiera visto perjudicada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, el Ayuntamiento tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontrara antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.
- La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte del Ayuntamiento.

g.2. El sobreseimiento:
Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante y/o víctima también podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que tal traslado suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

III.5. CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA. INTERPRETACIÓN:

Si en la aplicación del presente Protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, de conformidad con lo previsto en el mismo, la Comisión será competente para su resolución.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	110/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 199 de un total de 222
Página 112 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ANEXO VII
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

INDICE

- **1. Exposición de motivos**.
- **2. Objetivo principal**...
- **3. Objetivos parciales o específicos**
- **4. Disposiciones generales**.
  - *Artículo 1. Objeto*
  - Artículo 2. Ámbito de aplicación
  - Artículo 3. Definición de Acoso Laboral
  - Artículo 4. Clasificación de las conductas de Acoso Laboral
  - Artículo 5. Exclusiones
  - Artículo 6. Implantación de la cultura preventiva…
  - Artículo 7. Participación Sindical…
  - Artículo 8. Formación
  - Artículo 9. Información y difusión del Protocolo
- **5. Procedimiento de actuación**
  - Artículo 10. Equipo de referencia
  - Artículo 11. Procedimiento de denuncia organizacional
  - Artículo 12. Derecho de intimidad y deber de sigilo
- **6. Vías de resolución del conflicto.**
  - Artículo 13. Objeto y finalidad
    - Artículo 13.1. Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes…
    - Artículo 13.2. Vía de resolución interna. Intervención del CSS
    - Artículo 13.3. Vía de resolución externa. Resolución de la Inspección de trabajo
    - Artículo 13.4. Vía de resolución externa. Resolución judicial
- **7. Protección de la salud de los trabajadores/as**
- **8. Disposiciones Finales**
- **9. Ejemplos de comportamientos protegidos por este protocolo: comportamientos de mobbing. (Escala Cisneros)**
- **Anexos**

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	111/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales**, exige a todos los empresarios/as, entendiendo por tales también a las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de las personas trabajadoras.

En el contexto que establece dicha Ley, el Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto (en adelante Ayuntamiento) se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Por otro lado, existe una serie de principios fundamentales como el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc..., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario del Ayuntamiento.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en el Ayuntamiento, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos, las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas. Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno del Ayuntamiento, la misma y la representación de sus trabajadores, y trabajadoras acuerdan desarrollar este Protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Dicho Protocolo se estructura en un objetivo principal que se pretende conseguir a través de una serie de objetivos parciales o específicos y se articula conforme a los siguientes objetivos:

1 . OBJETIVO PRINCIPAL

Implantar en el Ayuntamiento las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

2 . OBJETIVOS PARCIALES ESPECÍFICOS

- Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	112/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y los Representantes Sindicales.

4. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. Establecer una serie de medidas a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral en el ámbito del Ayuntamiento.
2. El acoso laboral, independientemente de la modalidad, será considerado como un riesgo psicosocial y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El Protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.
2. Al personal que pertenezca a empresas contratadas por el Ayuntamiento, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectas y el Ayuntamiento de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolla.

Artículo 3. Definición del Acoso Laboral.

1. El acoso laboral, se puede definir como un **proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.**
2. El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, se produce como consecuencia de la relación laboral.
3. En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

- **Conductas de Acoso**: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerase como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.
- **Proceso de Acoso:** agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	113/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 202 de un total de 222
Página 115 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Artículo 4. Clasificación de las conductas de Acoso Laboral.

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, **factores de riesgo** ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1. **Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:**
   - El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
   - Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
   - Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
   - Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
   - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
   - Cuestionar las decisiones de una persona.
   - Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
   - Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
   - Asignar tareas degradantes.
   - Asignar tareas con datos erróneos.
   - Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.
2. **Ataques a las relaciones sociales de la víctima:**
   - Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
   - Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
   - Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
   - No dirigir la palabra a una persona.
   - Tratar a una persona como si no existiera.
3. **Ataques a la vida privada de la víctima:**
   - Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
   - Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
   - Hacer parecer estúpida a una persona.
   - Mofarse de las discapacidades de una persona.
   - Imitar los gestos, voces, de una persona.
   - Mofarse de la vida privada de una persona.
   - Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	114/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 203 de un total de 222
Página 116 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual.

4. **Agresiones físicas:**
   - Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
   - Amenazas de violencia física.
   - Maltrato físico o uso de violencia.
5. **Agresiones verbales:**
   - Gritos.
   - Insultos.
   - Faltas de respeto.
   - Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
   - Amenazas verbales.
   - No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
   - Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

Artículo 5. Exclusiones.

1. No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.
2. En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

Artículo 6. Implantación de la cultura preventiva.

1. Con el fin de asegurar que todos las personas trabajadoras del Ayuntamiento y los de las empresas que comparten centro de trabajo con ella, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.
2. Los responsables del Ayuntamiento, fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con las personas trabajadoras a su cargo, o de las personas trabajadoras entre sí.
3. El Ayuntamiento aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	115/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 204 de un total de 222
Página 117 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos trabajadores y trabajadoras de la misma.

4. El Ayuntamiento reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a las personas trabajadoras y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Artículo 7. Participación Sindical.

La empresa reconoce el derecho de los sindicatos:

1. A la representación de cualquier persona trabajadora que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.
2. A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.
3. A ser consultados, con la debida antelación, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso y a la participación efectiva en la adopción de decisiones relativas a todo el proceso hasta su resolución.

Artículo 8. Formación.

1. El Ayuntamiento incluirá en sus Planes de Formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a las personas trabajadoras, mandos intermedios y directivos. Se impartirá dicha formación en las materias de "Liderazgo", "Dirección de grupos", "Asertividad y Habilidades Sociales", "Riesgos Psicosociales", "Acoso laboral" "Técnicas de afrontamiento del acoso laboral" etc…
2. Se realizarán seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y directivas, y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

Artículo 9.- Información y Difusión del Protocolo

1. Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido del presente Protocolo en todos los niveles de la organización, facilitando a todas las personas trabajadoras, una copia del mismo y se elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso.
2. En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá un módulo para dar a conocer el presente Protocolo a los nuevas personas trabajadoras, facilitándoles copia escrita del mismo.
3. Se informará de manera clara y específica, a todas las personas trabajadoras, de las actividades que deben desarrollar, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto al acoso y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde el área de Recursos Humanos.
4. Cuando sea posible por disponer de ella, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet del Ayuntamiento, o se llevará a cabo por medios informáticos, con la finalidad de difundir la información sobre la Prevención de Riesgos Laborales y en especial del acoso laboral. A través de este medio de

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	116/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 205 de un total de 222

Página 118 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

comunicación interna el Servicio de Prevención mantendrá fuentes de formación e información más completas para el uso de las personas trabajadoras que deseen ampliarla.

5. El Ayuntamiento realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de las personas trabajadoras, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este Protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

6. La comunicación interna será la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.

7. Se mantendrá, actualizará y divulgará periódicamente este Protocolo.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 10.- Equipo de referencia

1. Será el Comité de Seguridad y Salud (CSS) el encargado de la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral, a quienes se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.
2. Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.
3. Cualquier miembro de este Equipo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.
4. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud en este ámbito serán:

- Recibir, todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de las personas trabajadoras o de terceras personas denunciantes.
    - Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que hayan sido denunciados.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo máximo de 30 días desde el inicio del proceso.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá lo antes posible para tratar estos informes o dictámenes y dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

Artículo 11. Procedimiento de denuncia organizacional.

1. La denuncia de acoso se realizará por escrito, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral (también se tendrán en cuenta las denuncias anónimas), el escrito irá dirigido al Comité de Seguridad y Salud, iniciando los trabajos necesarios para su esclarecimiento.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	117/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 206 de un total de 222
Página 119 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

2. Los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad jerárquica (bien sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad o que puedan afectar a sus equipos.

¿Quién puede realizar la denuncia organizacional?

Podrá interponer denuncia por acoso laboral:

- ✓ ***La persona trabajadora afectada*** y si ya no fuera trabajador o trabajadora del Ayuntamiento, dispondrá de un plazo de 3 meses desde que haya finalizado la relación laboral siempre que la causa de dicha finalización esté asociada a la situación de acoso laboral.
- ✓ ***Cualquier persona trabajadora*** que tenga conocimiento de conductas de acoso laboral a trabajadores y trabajadoras.

Artículo 12. Derecho de intimidad y deber de sigilo.

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

En todo momento se garantizará el **derecho a la intimidad.**

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en la **Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.**

6. VIAS DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Artículo 13. Objeto y finalidad.

El Objeto fundamental de esta fase es la resolución del conflicto mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

La resolución del conflicto se puede canalizar a través de las siguientes vías:

- Vía de resolución interna a través de un **acuerdo entre las partes.**
- Vía de resolución interna a través del **Comité de Seguridad y Salud (CSS).**
- Vía de resolución externa por **resolución de la Inspección de Trabajo.**
- Vía de resolución externa por **resolución judicial.**

¬ *Artículo 13.1.- Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes*

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable, para ello se nombrará un mediador con capacidad de decisión que transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo al máximo responsable de la empresa u organismo.

¬ *Artículo 13.2.- Vía de resolución interna. Intervención de CSS.*

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención del CSS, que proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro.

Procedimiento:

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	118/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 207 de un total de 222
Página 120 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

El procedimiento de resolución del conflicto buscará la agilidad y rapidez de la solución del mismo, se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción del mismo, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo se garantizará la protección suficiente de la víctima en lo referente a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En el transcurso de la investigación tanto el reclamante como el reclamado pueden ser apoyados y acompañados por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero o compañera de trabajo, o un representante de los trabajadores y trabajadoras.

El CSS realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días, elevando a los miembros afectados las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente:

- ✓ Derivación a cursos de formación.
- ✓ Cambios de puestos de trabajo.
- ✓ Cualquier otra medida que considere oportuna.
- ✓ Apertura del procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un **informe o dictamen** escrito que se comunicará a través del CSS a las partes afectadas.

En este informe se propondrá un **acuerdo o intento de conciliación** entre reclamante y reclamado o reclamada que solucionaría el problema.

El procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el CSS.

Las personas implicadas tendrán 10 días de plazo para examinar la información y realizar alegaciones.

➢ ***Artículo. 13.3.- Vía de resolución externa. Resolución de la Inspección de trabajo.***

Iniciación

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos e incumplimiento del Ayuntamiento, en materia preventiva, que expone a la persona trabajadora a riesgos para su salud.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por la persona trabajadora afectada, aunque la decisión de formular la denuncia deberá ser la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con el Ayuntamiento y, por lo tanto, las vías de actuación interna. Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

a. Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSS.

b. Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.

c. Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.

d. Cuando el estado físico o psíquico de la presunta persona acosada así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

➢ ***Artículo 13.4.- Vía de resolución externa. Resolución judicial***

Iniciación:

Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, de la presunta persona acosada y paralizará todas las vías anteriores, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	119/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

Procedimiento:

La presunta persona acosada podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial.

A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc.

7. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS

La Organización adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo del Ayuntamiento para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte del Ayuntamiento hasta conseguir su restablecimiento.

8. DISPOSICIONES FINALES.

Única. El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

9. . COMPORTAMIENTOS DE MOBBING EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO: (ESCALA CISNEROS)

01	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.
02	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen “invisible”.
03	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
04	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.
05	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
06	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.
07	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
08	Me asignan tareas o trabajos por debajo o por encima de mi capacidad profesional o mis competencias.
09	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga.
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	120/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.).
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
23	Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".
24	Me menosprecian personal o profesionalmente.
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar...
26	Recibo feroces e injustas críticas sobre aspectos de mi vida personal.
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante.
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos.
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
40	Intentan persistentemente desmoralizarme.
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio".
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	121/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

ANEXOS

1. MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SEVILLA

C / ……..

C.P…… SEVILLA

D./Dña. ……..., con DNI núm……..…….y con domicilio a efectos de notificaciones en la calle……, nº…. y localidad……ante este organismo comparece y,

DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular DENUNCIA en materia de prevención de riesgos laborales contra la empresa , con domicilio.

HECHOS

Exponer de manera detallada los

hechos. Por todo lo expuesto,

SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN, que tenga por presentado este escrito de DENUNCIA, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda.

En San Nicolás del Puerto a __ de _____ de 20__

NOMBRES Y FIRMAS

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	122/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 211 de un total de 222

Página 124 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

2. SOLICITUD CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Don.....

Presidente Comité de Seguridad y Salud

Departamento De Recursos Humanos del Ayuntamiento San Nicolás del Puerto, a --de de 20__

Estimado Sr.....(Nombre del destinatario):

Nombre y Apellidos.....como delegado /a de Prevención de este Ayuntamiento y según lo previsto en el artículo
38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día:

Enumerar los temas a tratar:
a).....
b).....
c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:.....

Delegado/a de Prevención

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	123/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 212 de un total de 222
Página 125 de 126
CVE: BOP-SE-2026-221024
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SAN NICOLÁS DEL PUERTO

3. **MODELO DE SOLICITUD AL AYUNTAMIENTO:**

- Asunto:
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

  (Art. 36.2 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Mayor Nivel de consulta y participación.

  (Art.33 y 34 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Propuesta de mejora de las condiciones de trabajo

  (Art. 36.2.f de Ley 31/95 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales
- Formación e información a los trabajadores /as.

  (Art. 19 y 18 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Asistencia a un curso para Delegados /as de Prevención.

  (Art. 37.2 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Información sobre la evaluación de Riesgos.

(Art. 33 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y Art. 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención)

De.....Delegado /a de Prevención

A:.....(Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.) del Ayuntamiento de San Nicolás del Puerto

Lugar y Fecha.....……..…..

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo……. establece que los delegados de prevención: “ ”. (*Asunto que corresponda)

Le rogamos que nos facilite.....

En espera de su pronta contestación, reciba

un saludo Fdo.:

Delegado/a de Prevención.

Código Seguro De Verificación	cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Carlos Navarro Antunez	Firmado	08/04/2026 12:21:09
	Juan Antonio Hidalgo Casaux	Firmado	08/04/2026 10:02:03
Observaciones		Página	124/124
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cXTJxURIUHWxZm6Dguw1Bw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Página 213 de un total de 222

Página 126 de 126

CVE: BOP-SE-2026-221024

Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla