

Sumario

Administración Local

Ayuntamientos

- Agudulce
 - Delegación de competencias para la celebración de matrimonio civil
- Alcalá de Guadaíra
 - Aprobación inicial del estudio de detalle para el ajuste de viario y alineaciones de volúmenes en la C/La Red Doce
- Aznalcázar
 - Bases de la convocatoria para la contratación laboral temporal dentro del Programa de Prevención de la Exclusión Social 2025, incluido en el Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2024-2027
- Bollullos de la Mitación
 - Aprobación inicial del estudio de detalle de la ARI 3 UA-R4 «Moreno»
- Coria del Río
 - Contratación como personal laboral fijo en una plaza de Subalterno
- El Cuervo de Sevilla
 - Extracto núm. 209205 de la convocatoria del concurso de carrozas de la Romería 2026 (BDNS código 899554)
- Estepa

- Aprobación definitiva de la ordenanza fiscal reguladora de los aplazamientos y fraccionamientos de ingresos de derecho público

- Pedrera
 - Bases de la convocatoria del proceso de selección para el nombramiento como funcionario interino en la categoría de Auxiliar Administrativo de Recursos Humanos

- Sevilla
 - Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria núm. 13/2026 mediante crédito extraordinario y suplemento de crédito
 - Extracto núm. 209192 de la convocatoria del concurso de fotografía del Corpus Chico del Distrito Triana para el año 2026 (BDNS código 899531)
 - Extracto núm. 209187 de la convocatoria del concurso de altares del Corpus Chico del Distrito Triana para el año 2026 (BDNS código 899525)

 - Instituto de la Cultura y las Artes de Sevilla (ICAS)
 - Concesión del XVI Premio Iberoamericano de Poesía Hermanos Machado 2026 a la persona que se cita

- Tocina
 - Aprobación inicial del estudio de detalle de las parcelas de las calles Federico Chueca y Ruperto Chapí

- Tomares
 - Información pública de la propuesta de estructura de costes para el contrato de la prestación del servicio público de recogida y transporte de residuos, punto limpio y limpieza viaria

Administración Autonómica

Junta de Andalucía

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
 - Convenio Colectivo de la empresa Las Marismas de Lebrija, SCA, con

vigencia del 27 de febrero de 2026 al 31 de diciembre de 2029

- Convenio Colectivo del sector de empresas dedicadas a la manipulación, envasado, comercialización al por mayor y exportación de frutas y sus derivados ind., con vigencia del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028
- Convenio Colectivo de la empresa Serveo Servicios, SAU (antes Ferroviaal Servicios, SA), limpieza del Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla, con vigencia del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027

Administración del Estado

Delegación del Gobierno en Andalucía

- Subdelegación del Gobierno en Sevilla

- Área de Industria y Energía

- Solicitud de autorizaciones administrativas del módulo de almacenamiento de energía por baterías «La Isla» para su hibridación con el parque fotovoltaico existente «La Isla» y su infraestructura de evacuación (PFot-Alm-036)

Administración Electoral

Junta Electoral Provincial de Sevilla

- Junta Electoral Provincial de Sevilla

- Relación de candidaturas proclamadas para las elecciones al Parlamento de Andalucía



José Ramón Montaña Flores (1 de 1)
Alcalde-Presidente
Fecha Firma: 17/04/2026
HASH: e226c8e8d44572851e201c41ee283



Habiéndose aprobado el expediente Delegación de Competencias del Alcalde en un Concejal para celebrar este matrimonio civil se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, a saber:

PRIMERO. Delegar en favor de Juan Jesus García Diaz Concejal de este Ayuntamiento, el ejercicio de la competencia correspondiente a la autorización del acto de celebración del matrimonio civil entre los contrayentes Maria Jennifer García Diaz y Miguel Manuel Campos Alvarez el día 24 de Abril de 2026, a las 18:30 horas.

SEGUNDO. La delegación deberá estar documentada previamente, bastando con que en el acta de autorización del matrimonio se haga constar que el Concejal ha actuado por delegación de Alcalde-Presidente.

TERCERO. La delegación conferida en la presente Resolución requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante Alcalde-Presidente expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta Resolución.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante Alcaldía de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

El Alcalde-Presidente

Fdo. Jose Ramon Montaña Flores

Cód. Verificación: FEOYKNSCTTGJH0ZES6SNT6YR
Verificación: <https://sede.ayto.aguadulce.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaíra

AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA
ANUNCIO

Anuncio sobre aprobación inicial del Estudio de Detalle para ajuste de viario y alineaciones de volúmenes en la C/La Red Doce, P.I La Red Norte (Expte. 17100/2025).

Aprobado inicialmente, por acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 27 de febrero de 2026, el Estudio de Detalle para ajuste de viario y alineaciones de volúmenes en la C/La Red Doce, P.I La Red Norte, (expte. 17100/2025), promovido por la entidad LA BASE TRUCKS S.L., conforme al documento que consta en el citado expediente debidamente diligenciado con el código seguro de verificación (CSV) AT4WEA7RCY3SG3GM3T2DF2QMY para su validación en <http://ciudadalcala.sedelectronica.es>., se somete a información pública durante un período de veinte días contado a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan formular durante el indicado plazo cuantas alegaciones estimen oportunas.

Lo que se hace público de conformidad con lo previsto en el artículo 112.1.b Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía aprobado por el Decreto 550/2022, de 29 de noviembre.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

El secretario
José Antonio Bonilla Ruiz

JOSE ANTONIO BONILLA RUIZ (1 de 1)
Firma: 38520538ea4f1e8b07c161e27796c0d960
Fecha Firma: 09/03/2026
HASH: 38520538ea4f1e8b07c161e27796c0d960

Cód. Verificación: CHVEA9HMZJEVZNT4RPS4LGH
Verificar en: <https://ciudadalcala.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÁZAR

Municipio: Aznalcázar
Alcalde: Carlos González (1 de 1)
Alcalde Adjunto: Carlos González
Fecha Firma: 16/04/2026
HASH: 9f7b7a83e9d6f1f163a96f121571460



CONVOCATORIA DEL PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL A TRAVÉS DEL EMPLEO TEMPORAL MEDIANTE LA CONCESIÓN DE AYUDAS EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA MEDIANTE PRORRATEO A LAS ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA 2025.

El Ayuntamiento de Aznalcázar pondrá en marcha el Programa para la Prevención de la Exclusión Social de la Diputación de Sevilla, mediante la contratación laboral temporal de corta duración. Dicho programa fue aprobado para el ejercicio 2025 por el Pleno de la Diputación Provincial de Sevilla en sesión celebrada el 30 de enero de 2025, y modificado por el Pleno de 27 de marzo de 2025, con aprobación definitiva publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla de las bases reguladoras del programa para la prevención de la exclusión social a través del empleo temporal mediante la concesión de ayudas en régimen de concurrencia mediante prorrateo a las entidades locales de la provincia de Sevilla.

1. OBJETO Y FINALIDAD.

El Objeto del presente Programa es la colaboración con las Entidades Locales de la Provincia de Sevilla para mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas que padecen situaciones socioeconómicas desfavorables que habitan en la provincia de Sevilla.

Los objetivos inmediatos del Programa son:

- Facilitar recursos a familias con grave problemática socioeconómica a fin de evitar situaciones de exclusión social.
- Mejorar situaciones de personas en exclusión social, mediante intervenciones en el ámbito comunitario.
- Dotar a la población con dificultades sociales y con personas a su cargo de estrategias y técnicas adaptadas a la actual situación económica.
- Incrementar las posibilidades de incorporación en el mercado laboral a mujeres en situación de riesgo o proclives a desembocar en situaciones de exclusión social, con carácter preferente víctimas de violencia de género, con objeto de contribuir a paliar el problema de desempleo de las mujeres.
- Contratar jóvenes con dificultades sociales que les impidan continuar con sus estudios universitarios o ciclos formativos de grado medio o superior.
- Realizar pequeñas obras de interés social para el municipio o Entidad Local Autónoma.

2. RÉGIMEN JURÍDICO.

Avda. Juan Carlos I, 29 • 41849 Aznalcázar, Sevilla • Tel. 955 750 006 • Fax 955 750 555 • CIF P4101200F
www.aznalcazar.es aznalcazar@dipusevilla.es



Cód. Verificación: 5F73H4E2N5ZV34YLK0M7EJZL
Verificación: https://aznalcazar.se/electronicas/verificacion
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 8



AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÁZAR

Para la ejecución de este Programa, las Entidades Locales se ajustarán a lo dispuesto en la presente Resolución, que constituyen las bases reguladoras del Programa, en todo su articulado, y en lo no previsto, se aplicará lo regulado en las Bases Reguladoras del Programa para la Prevención de la Exclusión Social a través del empleo temporal mediante la concesión de ayudas en régimen de concurrencia mediante prorrateo a las entidades locales de la provincia de Sevilla.

El régimen jurídico que resulta aplicable al Programa viene constituido, en primer lugar, por su normativa específica, es decir, la prevista en las presentes Bases, siendo de carácter supletorio la aplicabilidad de la normativa general en materia de subvenciones, Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y RD 887/2006, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, y Ordenanza General de Subvenciones de la Diputación Provincial de Sevilla (BOP nº 104 de 9 de mayo de 2023).

Son compatibles con otras ayudas, ingresos, subvenciones o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales de la Unión Europea o de organismos Internacionales.

En virtud de lo establecido en el artículo 13.4.bis de la ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, no se exigirá a los beneficiarios de las ayudas previstas en este Programa para la Prevención de la Exclusión Social a través del empleo temporal, el estar al corriente de las obligaciones tributarias y de pagos de la Seguridad Social.

3. PERSONAS DESTINATARIAS FINALES:

Son beneficiarias de las subvenciones del Programa las Entidades Locales de la provincia, exceptuando Sevilla capital, e irán destinadas a que vivan solas o pertenecientes a una unidad familiar que se encuentra en exclusión social o riesgo de estarlo, siempre que cumplan todos los requisitos de la base 4.

Tendrán prioridad aquellas personas que no hayan sido destinatarias del Programa en los 3 años anteriores al 2025.

En el caso en que existiera crédito suficiente, también podrán incluir aquellas personas que, cumpliendo los requisitos, hayan sido destinatarias en años anteriores hasta agotar el mismo.

4. REQUISITOS DE LAS PERSONAS DESTINATARIAS.

- Estar empadronadas en el municipio de Aznalcázar a 1 de enero de 2025.
- Acreditar la situación de desempleo.





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÁZAR

- Pertenecer a una unidad familiar en los siguientes umbrales económicos referidos al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM):
- Unidades familiares de 1 solo miembro: hasta 1,5 veces IPREM. **(900 €/mes)(10.800€/anuales)**
 - Unidades familiares de 2 miembros: hasta 1,8 veces IPREM. **(1.080€/mes)**
 - **(12.960 €/anuales)**
 - Unidades familiares de 3 miembros: hasta 2,1 veces IPREM. **(1.260€/mes)**
 - **(15.120€/anuales)**
 - Unidades familiares de 4 miembros: hasta 2,4 veces IPREM. **(1.440 €/mes)**
 - **(17.280 €/anuales)**
 - Unidades familiares de 5 miembros: hasta 2,7 veces el IPREM. **(1.620 €/mes) (19.440€/anuales)**
 - Por cada miembro de la unidad familiar a partir del 6º incluido, se aumentará 0,30 veces

Los ingresos a tenerse en cuenta deben referirse a la media de los 12 meses anteriores.

A los efectos de este Programa, se entiende por unidad familiar:

- Matrimonios, parejas de hecho o personas vinculadas con análoga relación de convivencia afectiva junto con los hijos convivientes independientemente de la edad que éstos tengan.
- En los casos de separación legal, la formada por el padre y/o la madre y la totalidad de los hijos que convivan con uno u otro independientemente de la edad que tengan.

Asimismo, se considerará unidad familiar independiente de la descrita en el párrafo anterior, a los hijos que tengan descendencia propia, aunque formen parte de una unidad de convivencia junto con sus padres u otras personas.

No se considerarán incluidos en la unidad familiar otros miembros de la familia extensa (abuelos, tíos, sobrinos,...), aunque formen parte de la misma unidad de convivencia.

Ninguna persona podrá formar parte de más de una unidad familiar.

Se podrá presentar una solicitud por cada unidad familiar, debiendo tenerse en cuenta que, en una unidad de convivencia puede existir más de una unidad familiar.

La determinación de los miembros de la unidad familiar se realizará atendiendo a la situación existente en la fecha de presentación de la solicitud





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÁZAR

5. CRITERIOS DE LAS PERSONAS DESTINATARIAS.

- Personas que vivan solas y estén en riesgo de exclusión social.
- Personas de una unidad familiar donde existan menores o personas dependientes a su cargo.
- Personas de una unidad familiar en la que convivan jóvenes que tengan dificultades económicas para continuar estudios universitarios o ciclos formativos.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Tendrán prioridad aquellas personas que NO hayan sido destinatarias del programa en los tres años anteriores a la actual convocatoria.

6. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CONDICIONES.

El informe social que emita la trabajadora social municipal, deberá comprobar y hacer constar que el interesado/a cumple con los requisitos socioeconómicos exigidos, así como cualquier otra información que se considere de relevancia a efectos sociales.

Tras el informe, se constituirá una Comisión Técnica que emitirá una valoración de acuerdo a criterios objetivos y propondrá los destinatarios iniciales del Programa, así como las personas que aún cumpliendo requisitos, quedarán en reserva. Estos criterios referidos a la unidad familiar serán los siguientes:

- Víctima de violencia de género.
- Discapacidades.
- Menores a cargo.
- Desempleo.
- Miembros de la unidad familiar.
- Ingresos percibidos.
- Historial laboral.

Una vez finalizadas las valoraciones, la Comisión Técnica, que estará constituida por tres técnicas del Equipo Básico de Servicios Sociales, levantará acta del resultado y se procederá a publicar el listado provisional de Admitidos y el listado provisional de excluidos, con indicación de la causa y de la documentación que pueden aportar para su subsanación, en su caso, indicando que deberá subsanar en el plazo de 05 días hábiles a contar a partir del día siguiente a la publicación en la pag web y tablón de anuncios del Ayuntamiento de Aznalcázar de la lista provisional.





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÁZAR

Todas las alegaciones, en su caso, serán analizadas e informadas por la Comisión Técnica de valoración, proponiéndose un listado definitivo, que se publicará en la pag web y tablón de anuncios del Ayuntamiento de Aznalcázar, y se trasladará a Alcaldía para su Aprobación.

Toda la información y listados será publicada en el Tablón Municipal, con la posibilidad de su publicidad a través de redes sociales.

Los llamamientos para incorporación a los puestos ofertados serán realizados por personal municipal atendiendo a las necesidades del ayuntamiento, mediante llamada telefónica en horario laboral.

La no incorporación, tras el llamamiento al puesto de trabajo a los beneficiarios del programa, no justificada debidamente, supondrá la exclusión de dicho programa.

Se entenderá justificada en dichos supuestos:

- Enfermedad de la persona beneficiaria, debidamente acreditada mediante justificante médico.
- Incorporación a otro puesto de trabajo, debidamente acreditada mediante contrato de trabajo o informe de vida laboral.

Las personas beneficiarias que presenten una renuncia justificada pasarán al último puesto de la lista, sin ser excluidas de la misma.

Todos los contratos deberán estar finalizados a 31 de diciembre del año 2026, no siendo subvencionables bajo ningún concepto, los días de contrato que superen la citada fecha.

Todas las contrataciones se realizarán en la categoría de Auxiliar de Servicio recogida en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Aznalcázar.

7. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR.

- Fotocopia del DNI/NIE del solicitante
- Libro de Familia o certificación de estar inscritos en el Registro de Uniones de Hecho que corresponda. En caso de pareja análoga se facilitará un modelo a cumplimentar.
- Informe de demanda de empleo de los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años.
- Informe de vida laboral de los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años.
- Certificado integral de prestaciones y pensiones de la Seguridad Social de los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años.
- Certificado de prestaciones del SEPE de los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años por períodos (d e los últimos 12 meses)
- Documentación acreditativa, del solicitante y todos los miembros de la Unidad Familiar de ingresos percibidos en los últimos 12 meses.





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÁZAR

- En su caso copia de matrícula o certificado de estudios de jóvenes que estén cursando estudios universitarios, grado superior o grado medio.
- En su caso acreditación de ser víctima de violencia de género.
- En su caso sentencia de divorcio o convenio regulador.
- En su caso certificado/tarjeta de discapacidad o resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.

8. PLAZO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES:

La presente convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Las sucesivas publicaciones y anuncios relativos a este procedimiento se realizarán a través de la página web y tablón de anuncios del Ayuntamiento de Aznalcázar, surtiendo efectos de notificación.

Plazo: 15 días hábiles a partir del día siguiente a la publicación de las presentes bases en el BOP.

- Información y recogida de solicitudes: Departamento de servicios sociales, previa cita o a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Aznalcázar. (Teléfono: 955 75 19 60)
- Presentación de Solicitudes: Registro General del Ayuntamiento, a través de la sede electrónica del propio Ayuntamiento, o en cualquiera de aquellos lugares recogidos en el artículo 16.4. de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Las solicitudes se presentarán con registro de entrada, en el modelo oficial establecido (ANEXO I) al efecto y deberán ir acompañadas de la documentación preceptiva.

9. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.

- Quedarán excluidos aquellos solicitantes que no reúnan los requisitos establecidos en las presentes bases.
- Aquellas solicitudes presentadas fuera de los plazos indicados en el punto 8 de las presentes bases.
- Se entenderán desistidos de su solicitud aquellos que, habiendo sido requeridos para subsanar la solicitud, no lo hicieran en los plazos establecidos para ello.

En Aznalcázar, a la fecha de la firma.

La Alcaldesa,

D.ª Manuela Cabello González.

ANEXO I





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÁZAR

Solicitud Programa para la Prevención de la Exclusión social 2025.

Nombre y Apellidos					
Fecha de Nacimiento		Ha trabajado en el PPES en los últimos 3 años		SI	NO
D.N.I.		Domicilio			
Localidad	AZNALCAZAR	C.P.	41849	Teléfonos	

DATOS DE LA UNIDAD FAMILIAR							
	Apellidos y Nombre	Parentesco	Recursos Económicos	PES últimos 3 años	Jóvenes estudiantes	Discapacidad Dependencia	Víctima de Violencia Género
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

DOCUMENTACIÓN A APORTAR

- Fotocopia del DNI/NIE del solicitante
- Libro de Familia o certificación de estar inscritos en el Registro de Uniones de Hecho que corresponda. En caso de pareja análoga se facilitará un modelo a cumplimentar.
- Informe de demanda de empleo de los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años.
- Informe de vida laboral de los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años.
- Certificado integral de prestaciones y pensiones de la Seguridad Social de los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años.
- Certificado de prestaciones del SEPE de los miembros de la unidad familiar mayores de 18 años por períodos (de los últimos 12 meses, año 2025)
- Documentación acreditativa, del solicitante y todos los miembros de la Unidad Familiar de ingresos percibidos en los últimos 12 meses. (Nóminas del año 2025).
- *En su caso copia de matrícula o certificado de estudios de jóvenes que estén cursando estudios universitarios, grado superior o grado medio.*

Código de Verificación: 202604211200F
 Verificación: https://sede.dipusevilla.es
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 8





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÁZAR

- *En su caso acreditación de ser víctima de violencia de género.*
- *En su caso sentencia de divorcio o convenio regulador.*
- *En su caso certificado/tarjeta de discapacidad o resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.*

DECLARO bajo mi responsabilidad, que son ciertos los datos que consigno en la presente solicitud, así como en la documentación adjunta.
MANIFIESTO el consentimiento que puedan aparecer los datos identificativos en los tabloneros de anuncios y en la página Web del Ayuntamiento de Aznalcázar, con la única finalidad de informar sobre el proceso de selección del Programa de Prevención de la Exclusión Social referidos a nombre, apellidos, DNI y Número de Expediente, así como indicación de si el mismo está completo, incompleto o ha sido anulado por no cumplir con los requisitos exigidos.

En Aznalcázar, a ____ de _____ de 2026.

EL/LA SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL

Fdo.: _____





Bollullos
de la Mitación

**GOBIERNO INTERIOR,
INFRAESTRUCTURA Y URBANISMO**

BOLLULLOSDELAMITACION.ORG

Plaza de Ntra. Sra. de Cuatrovitas, 1, 41110
Bollullos de la Mitación, Sevilla

ANUNCIO

**DÑA. CLARA MONROBÉ CÁRDENAS, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL
AYUNTAMIENTO DE BOLLULLOS DE LA MITACIÓN (SEVILLA)**

HAGO SABER: Que aprobado inicialmente el Estudio de Detalle ARI 3 UA-R4 Moreno de Bollullos de la Mitación, de conformidad con el art. 78.1 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA), se somete a información pública por el plazo de 20 días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, en el portal web del Ayuntamiento, en la sede electrónica cuyo enlace es; <https://sede.bollullosdelamitacion.es/opencms/opencms/sede>, en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, cuyo enlace es; <https://bollullosdelamitacion.org/index.php/bollullos-abierto/portal-transparencia-bollullos>, y en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Durante dicho periodo quedará el expediente de manifiesto en horario de atención al público, de lunes a viernes en horario de 09.00 a 13.30 Horas, en el Área de Urbanismo de este Ayuntamiento. En dicho plazo, igualmente los interesados podrán formular alegaciones que tengan por conveniente para la defensa de sus derechos e intereses.

En Bollullos de la Mitación a la fecha de la firma.

LA ALCALDESA

Fdo. Dña. Clara Monrobé Cárdenas

Código Seguro De Verificación	vCfkr099+DnaG0d7ESGAzA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Clara Monrobe Cardenas	Firmado	09/04/2026 10:53:39
Observaciones		Página	1/1
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/vCfkr099%2BDnaG0d7ESGAzA%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 Coria del Río**Ayuntamiento de Coria del Río (Sevilla)****Modesto González Márquez, Alcalde-Presidente, HACE SABER:**

Que la Delegación Municipal de Recursos Humanos, Régimen Interior y Limpieza ha dictado Resolución n.º 1272/2026, de 16 de abril, sobre declaración de la condición de personal laboral fijo de la persona que se cita, tras superación del proceso selectivo para la cobertura de una de las plazas de Subalterno, correspondientes a la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal, mediante concurso, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, cuya parte dispositiva establece lo siguiente:

"PRIMERO.- Anular las actuaciones del proceso selectivo para la cobertura de seis plazas de Subalterno, correspondientes a la Oferta excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal, referidas a la aspirante D^a Carmen Toro González, por los motivos expuestos en la parte expositiva de esta resolución.

SEGUNDO.- En consecuencia con lo anterior, requerir al Tribunal Calificador de dicho proceso selectivo, relación complementaria de la persona aspirante que sigan a las inicialmente propuesta para su posible contratación como personal laboral fijo, dada la anulación de actuaciones respecto a uno de los/as aspirantes propuestos/as.

TERCERO.- Declarar la condición de personal laboral fijo, con la categoría profesional de Subalterno, en favor de la persona y por el orden que se detalla a continuación:

N.º de Orden	Apellidos y Nombre	Código Puesto RPT
1º	Salado Gómez, Juan Miguel	07024301

CUARTO.- Comunicar a la persona interesada que deberá formalizar el contrato como personal laboral fijo del Ayuntamiento en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a aquel en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla la presente resolución.

En el caso de que algún interesado/a se encuentre en situación de incapacidad temporal, no podrá formalizar dicho contrato laboral fijo mientras se mantenga tal situación de fuerza mayor, quedando suspendido el plazo otorgado para ello hasta que se produzca el alta médica.

QUINTO.- Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y

Ayuntamiento de Coria del Río. Calle Cervantes, 69. 41100 Coria del Río. Sevilla. Tfno.954770050 -Fax 954770363
www.ayto-coriadelrio.es

Pag. 1.

Este contenido se dirige exclusivamente a sus destinatarios, puede contener información privilegiada o confidencial y es para uso exclusivo de la persona o entidad de destino. Si no es usted, el destinatario indicado, queda notificado de que la lectura, utilización, divulgación y/o copia sin autorización puede estar prohibida en virtud de la LOPD y siguientes modificaciones vigentes.

Código Seguro De Verificación	7W1aYTBNDvU00xprn29SA==	Estado	Firmado	Fecha y hora	17/04/2026 09:56:52
Firmado Por	Modesto Gonzalez Marquez	Página	1/2		
Observaciones					
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaaytos/code/7W1aYTBNDvU00xprn29SA%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 Coria del Río

en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://sede.coriaadelrio.es>).

SEXTO.- Dar traslado de la presente resolución a las unidades administrativas de Recursos Humanos, Secretaría, Intervención y Tesorería."

Lo que se publica a los debidos efectos, advirtiéndose que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la resolución anteriormente transcrita, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Transcurrido un mes desde la interposición del recurso de reposición sin que se notifique su resolución, se entenderá desestimado por silencio administrativo y quedará expedita la vía contencioso-administrativa, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo o Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia con sede en Sevilla, según sus respectivas competencias, en el plazo de seis meses, contados desde el siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.

El recurso contencioso-administrativo puede ser interpuesto directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados, igualmente, a partir del siguiente al que se produzca la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

No obstante, los interesados podrán interponer, en su caso, cualquier otro recurso que estimen procedente.

Coria del Río, fecha indicada en la firma electrónica

El Alcalde-Presidente

Firmado electrónicamente
Modesto González Márquez

Ayuntamiento de Coria del Río. Calle Cervantes, 69. 41100 Coria del Río. Sevilla. Tfno.954770050 -Fax 954770363
www.ayto-coriadelrio.es

Pag. 2.

Este contenido se dirige exclusivamente a sus destinatarios, puede contener información privilegiada o confidencial y es para uso exclusivo de la persona o entidad de destino. Si no es usted, el destinatario indicado, queda notificado de que la lectura, utilización, divulgación y/o copia sin autorización puede estar prohibida en virtud de la LOPD y siguientes modificaciones vigentes.

Código Seguro De Verificación	7W1aYTBNDvU00xprn29SA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Modesto Gonzalez Marquez	Firmado	17/04/2026 09:56:52
Observaciones		Página	2/2
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaytos/code/7W1aYTBNDvU00xprn29SA%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 EL CUERVO DE SEVILLA

Extracto núm. 209205 del concurso de carrozas de la Romería 2026. El Cuervo de Sevilla.

BDNS (Identif.): 899554.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/899554>

Normas del concurso:

Todas las carrozas deberán haberse inscrito previamente en el Registro del Ayuntamiento, entregando junto a la solicitud, la documentación requerida en la misma y el justificante del abono de la inscripción, estando abierto el plazo de inscripción desde el 27 de abril a las 8 horas hasta el 15 de mayo a las 14 horas, ambos inclusive. El primer día de inscripción (27 de abril) sólo se admitirán solicitudes de forma presencial.

El jurado: Los miembros que compongan el jurado serán nombrados por decreto de Alcaldía y serán hechos públicos antes de iniciar sus labores, los cuales otorgarán los premios que se establecen de acuerdo con la decoración y ornamentación de las carrozas.

El jurado podrá declarar desiertos aquellos premios que estime conveniente, de acuerdo con su criterio, siendo en todo caso su decisión inapelable.

Se faculta al jurado para resolver todas aquellas cuestiones no previstas en estas bases.

La participación en esta convocatoria supone la plena aceptación y conformidad con estas normas.

Serán beneficiarios de premios aquellas carrozas que debidamente inscritas, sean designadas por el jurado nombrado a tal efecto, los premios serán: UN premio especial a la mejor carroza, consistente en premio en metálico de trescientos euros (300,00 €) y tener el derecho de ser la primera en la comitiva de vuelta a la iglesia el domingo y en la salida del año 2027 hacia la ermita, a partir de ella se colocarán las restantes por orden de inscripción, y CINCO premios de cien euros (100,00 €) a las carrozas mejor engalanadas independientemente del tamaño de las mismas.

El Cuervo de Sevilla a 16 de abril de 2026.—El Alcalde-Presidente, José Manuel Oliva Arellano.



**Ilustrísimo Ayuntamiento de
Estepa**

EDICTO

**DON ANTONIO JESÚS MUÑOZ QUIRÓS, ALCALDE-PRESIDENTE DEL
ILUSTRÍSIMO AYUNTAMIENTO DE ESTEPA**

HACE SABER: Que no habiéndose formulado reclamación alguna durante la fase de información pública del expediente relativo a la aprobación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de Aplazamientos y Fraccionamientos de Deudas Tributarias y demás de Derecho Público, aprobado provisionalmente por acuerdo del Ayuntamiento Pleno adoptado en sesión extraordinaria, celebrada el día 27 de enero del 2026, y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 24, de fecha 5 de febrero de 2026, conforme al art. 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, quedan aprobadas definitivamente las modificaciones de las citadas Ordenanzas cuyo texto íntegro se inserta a continuación:

**ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE APLAZAMIENTOS Y FRACCIONAMIENTOS DE DEUDAS
TRIBUTARIAS Y DEMÁS DE DERECHO PÚBLICO**

NORMAS GENERALES

Artículo 1. CARÁCTER FISCAL

1. La presente ordenanza se dicta conforme a lo dispuesto a los dispuesto en el artículo 106.2 de Ley de bases de régimen local 7/1985, de 2 de abril, y en desarrollo de lo establecido en el artículo 12.2 y 15.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 7.1e de la disposición adicional cuarta de la ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

2. La presente ordenanza tiene carácter fiscal y se tramita conforme al procedimiento establecido en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo.

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Salvo las excepciones contempladas en el presente reglamento, serán aplazables o fraccionables todas las deudas tributarias y demás de naturaleza pública cuya titularidad y gestión de cobro corresponda al Ayuntamiento, tanto en periodo voluntario como en ejecutivo, siempre que no haya sido dictada la providencia de apremio y remitida la deuda para su cobro al órgano u organismo correspondiente de la Diputación Provincial de Sevilla, en virtud de convenio que en cada momento resulte vigente para la delegación de la gestión recaudatoria y no lo prohíba la normativa reguladora.

2. No resultan aplazables las siguientes deudas:

-Multas de tráfico.
-Las demás deudas cuyo importe principal sea inferior a 200€, computados en un único documento.

3. Excepcionalmente, por parte del órgano competente para resolver, podrá concederse

ANTONIO JESÚS MUÑOZ QUIRÓS (1 de 1)
Alcalde
Fecha Firma: 17/04/2026
HASH: d0ae77648aac04291c9f26e6b36c87

Cód. Validación: 7EPAGRP2P6NMGSHG223P257XM
Verificación: <https://estepa.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 4





Ilustrísimo Ayuntamiento de Estepa

aplazamiento o fraccionamiento de las deudas inferiores a 200€, siempre que su importe sea igual o superior a 100€ y quede acreditada la situación económica de especial precariedad.

Artículo 3. SOLICITUDES

1. Las solicitudes para aplazamiento y fraccionamiento de deudas tributarias y demás de derecho público se presentarán por escrito por el obligado al pago de la deuda o su representante dentro de los siguientes plazos:

Deudas en periodo voluntario, hasta el mismo día en que finalice el plazo.

Deudas en periodo ejecutivo, hasta el momento en que se dicte su providencia de apremio.

Las solicitudes contendrán necesariamente los datos enumerados en el artículo 46.2 del Real Decreto 939/2005, de 29 de Julio, General de Recaudación y deberán acompañarse de los documentos referidos en el artículo 46.3 así como de la siguiente documentación:

- Declaración responsable en la que se expliquen los motivos por los que no se puede hacer frente de forma transitoria al pago de la deuda cuyo aplazamiento fraccionamiento se solicita.

-En todas las solicitudes deberán aportarse orden de domiciliación bancaria el número de cuenta y teléfono de contacto.

Artículo 4. SUBSANACIÓN

1. Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos en la normativa o no se acompaña de los documentos citados en el Reglamento General de Recaudación se procederá a requerir la subsanación en el plazo de 10 días hábiles desde el siguiente al de la notificación.

2. Si el requerimiento no es atendido en plazo, se tendrá por no presentada la solicitud y se archivará sin más trámite.

3. Si es atendido, pero no se entienden subsanadas las deficiencias, procederá la denegación de la solicitud de aplazamiento y fraccionamiento, con el levantamiento de la suspensión y continuación del cobro.

Artículo 5. INADMISIÓN DE SOLICITUDES

1. Serán inadmitidas las solicitudes en los supuestos enumerados en el artículo 47 del Reglamento General de Recaudación, así como el fraccionamiento o aplazamientos de deuda cuya recaudación no corresponda a este Ayuntamiento por haberlas delegado a otro órgano, poniendo en conocimiento del solicitante el órgano al que deba dirigirse.

Artículo 6. GARANTÍAS EXIGIBLES Y SUPUESTOS DE EXENCIÓN Y DISPENSA

1. Salvo en los casos excepcionales aquí previstos todos los aplazamientos y fraccionamientos deberán garantizarse mediante aval de entidad de crédito o certificado de seguro de caución.

2. No será necesaria garantía en los aplazamientos o fraccionamientos de deudas cuyo importe principal sea igual o inferior a 15.000€.

3. En caso, de que en el mismo documento se incluyan dos o más liquidaciones por los mismos o distintos conceptos se estará al total del importe principal por todos ellos.

Cód. Validación: 7EPAGP2P2GNISGSHHC22PZ57XM
Verificación: <https://estepa.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 4





**Ilustrísimo Ayuntamiento de
Estepa**

Artículo 7. CONDICIONES GENERALES DE LA CONCESIÓN

1. Los plazos máximos que podrá aplazarse o fraccionarse una deuda son:

- Deuda cuyo principal sea igual o superior a 100€ e inferior e igual a 1500€ seis meses o seis fracciones mensuales.
- Deuda cuyo principal sea superior a 1500€ e inferior e igual a 6000€ doce meses o doce fracciones mensuales
- Deuda cuyo principal sea superior a 6000€ e inferior e igual a 9000€ quince meses o quince fracciones mensuales
- Deudas cuyo principal sea superior a 9000€ e inferior e igual a 1200€ dieciocho meses o dieciocho fracciones mensuales.
- Deudas cuyo principal sea superior a 12000€ veinticuatro meses o veinticuatro fracciones mensuales.

2. Los interesados indicaran en la solicitud si desean la concesión de un aplazamiento o fraccionamiento, así como el número de meses de aplazamiento o fracciones de pago en el caso del fraccionamiento. En caso de que no se establezca en la solicitud plazo alguno se establecerá el plazo máximo según la escala establecida en el apartado anterior.

3. El pago de las cuotas se hará efectivo mediante domiciliación bancaria debiendo tener los vencimientos fecha de 5 o 20 del mes correspondiente.

Artículo 8. DEVENGO DE INTERESES DE DEMORA Y ACTUACIONES EN CASO DE IMPAGO

1. La concesión de aplazamiento o fraccionamiento de deudas devengarán intereses en los casos, formas e importes que se establecen en el artículo 53 del Reglamento General de Recaudación.

2. En el caso de que, concedido el aplazamiento o fraccionamiento se produjese el impago al vencimiento de la cuota, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 54 del Reglamento General de Recaudación

Disposición Adicional

Quedan derogadas cuantas disposiciones contravengan lo citado en esta Ordenanza, especialmente las establecidas en el Reglamento de Gestión, Inspección y Recaudación del Ayuntamiento de Estepa.

Disposición Final

La presente Ordenanza entrada en vigor al día siguiente de su publicación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia.

Conforme dispone el artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, frente al texto definitivamente aprobado se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, en la forma que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

En Estepa a fecha de firma electrónica



Cód. Verificación: 7EPA6R2P2GNISGSHHG22PZ57XM
Verificación: <https://estepa.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 4



Ilustrísimo Ayuntamiento de
Estepa

EL ALCALDE-PRESIDENTE,
Fdo.: Antonio Jesús Muñoz Quirós



Cód. Verificación: 7EPASR2P2GNMSGSHHC22PZ57XM
Verificación: <https://estepa.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 4



ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA**SUMARIO**

Resolución de Alcaldía n.º 555 de fecha 17/04/2026 del Ayuntamiento de Pedrera por la que se aprueban las bases y la convocatoria para la selección en régimen de interinidad por concurso-oposición para cubrir 1 plaza de Auxiliar-Administrativo/a de Recursos Humanos vacante en este Ayuntamiento.

TEXTO

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía nº 555 de fecha 17/04/2026 las bases y la convocatoria para la selección de funcionario interino para 1 plaza de Auxiliar-Administrativo/a de Recursos Humanos vacante en este Ayuntamiento, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

«BASES PARA LA SELECCIÓN DE 1 PLAZA DE AUXILIAR-ADMINISTRATIVO/A DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL AYUNTAMIENTO DE PEDRERA (SEVILLA), POR EL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO-OPOSICIÓN.

PRIMERA. Objeto de la Convocatoria.

El objeto de las presentes bases es establecer las normas que habrán de regir el proceso de selección para el nombramiento de 1 plaza de funcionario/a interino/a mediante concurso-oposición como AUXILIAR-ADMINISTRATIVO/A, grupo de clasificación C2, para el Área de Recursos Humanos, por la existencia de plazas vacantes.

Grupo	C
Subgrupo	C2
Denominación	Auxiliar-Administrativo/a
Funciones encomendadas	Las que se describen en el punto Quinto.

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	1/13



SEGUNDA. Modalidad.

El nombramiento de funcionario/a interino/a se realiza por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, se nombrará con carácter temporal por la existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado cuarto (Art. 10.1.a TREBEP).

TERCERA. Legislación aplicable.

Serán de aplicación a esta prueba selectiva las disposiciones contenidas en:

- Real Decreto Legislativo, 5/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 39/2015, de 1 octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Y demás legislación aplicable y las presentes Bases.

CUARTA. Requisitos de los/as aspirantes.

Para participar en el proceso de selección, será necesario reunir los requisitos:

- Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 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.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	2/13



- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público
- Estar en posesión de la titulación exigida: Título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente, Título de Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, o en condiciones de obtenerlo a la fecha de terminación del plazo de presentación de instancias.

QUINTA. - Funciones del puesto.

Las funciones del puesto de trabajo objeto de esta convocatoria, entre otras, son las siguientes:

Con carácter general, desempeña tareas relacionadas con la tramitación, ejecución, preparación, control y/o colaboración en las siguientes materias:

- Recursos Humanos: contrataciones de personal, altas, bajas y modificaciones en la Seguridad Social, Incapacidad Laboral Transitoria, accidentes laborales, seguros sociales..
- Control del registro de actividad en la empresa (PICKAR).
- Documentación correspondiente a certificados de empresa, desempleo, control de presencia, vacaciones.
- Nominas.

Otras tareas vinculadas a su puesto:

- Archivar, registrar, recuperar y catalogar expedientes y documentos del Servicio.
- Utilizar los programas, las aplicaciones informáticas y los Servicios Web necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.
- Procurar que los asuntos que se le encomienden sean despachados con regularidad, cuidar el cumplimiento de los tramites dentro de los plazos reglamentarios.
- Realizar actividades administrativas con arreglo a instrucciones recibidas o normas existentes, más o menos estandarizadas, como formalizar y cumplimentar todo tipo de documentos, procedimientos o impresos sobre modelos determinados.
- Colaborar en la información y seguimiento del trámite administrativo de los expedientes, incorporando los documentos que van llegando a la Unidad.
- Redactar escritos, resoluciones y notificaciones.
- Atender y realizar llamadas telefónicas para resolver aspectos de su competencia.
- Realizar tareas específicas o de apoyo a puestos superiores y a otros departamentos por necesidades de los mismos.

Asimismo, también son importantes:

- Cumplimiento de la normativa básica de prevención de riesgos laborales.
- Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría, para la cual haya recibido instrucción, según establezca la normativa vigente y así lo disponga la dependencia jerárquica que orgánicamente de determine.

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	3/13



SEXTA: Forma y plazo de presentación de instancias

Las solicitudes (Anexo I), requiriendo tomar parte en el correspondiente proceso de selección en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para la plaza que se opte, se dirigirán a la Alcaldía del Ayuntamiento, y se presentarán en el **Registro Electrónico General de este Ayuntamiento**, en el plazo de **diez días hábiles** contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La solicitud (Anexo I) deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del **NIF** o, en su caso, pasaporte
- **Titulación Académica** exigida.
- **Currículum Vitae** actualizado, que incluirá, al menos, los siguientes apartados: experiencia, méritos académicos y actividades de formación realizadas e impartidas.
- **Vida laboral actualizada**.
- Fotocopia de los **contratos de trabajo o certificados de empresa** que sirvan como acreditación de méritos relativos a experiencia laboral.
- Titulaciones, diplomas, etc, acreditativa de los **méritos** que se aleguen a efectos de valoración en la fase de concurso (últimos 5 años), excluidas las requeridas para formar parte del proceso selectivo.
- **Justificante del pago** de acceso al proceso de selección, que asciende a la cantidad de **20 euros** Ordenanza nº 21-Epígrafe 5), y que deberá ingresarse en la cuenta municipal nº ES28 3187 0406 4710 9324 7128.

Estos requisitos deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, mantenerse durante el proceso selectivo y habrán de acreditarse conforme a lo establecido en estas Bases.

Asimismo, las bases íntegras se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia, y en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://sede.pedrer.es> y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento será el responsable del tratamiento de estos datos.

SEPTIMA: Admisión de aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución, declarando aprobada la **lista provisional de admitidos y excluidos**. Dicha resolución se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://sede.pedrer.es> y en el *Tablón de Anuncios*, se señalará un plazo de **tres días hábiles** para subsanación.

Vistas las alegaciones presentadas, por Resolución de Alcaldía se procederá a la aprobación de la **lista definitiva de admitidos y excluidos**, que, igualmente será objeto de publicación en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://sede.pedrer.es> y en el *Tablón de Anuncios para mayor difusión*, se señalará el día de la celebración del ejercicio y designación nominal del Tribunal.

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	4/13



OCTAVA.- Órgano de Selección.

Los miembros del Órgano de Selección son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria, de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de los resultados. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de la presente convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltas por el Órgano, por mayoría.

El Órgano de Selección actuará válidamente con la asistencia de, al menos, la mitad más uno de sus miembros, y entre estos concurran el/la presidente/a y el secretario/a, sean titulares o suplentes. Las decisiones del Órgano de Selección se adoptarán por mayoría de votos de los presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de quien actúe como presidente.

En todos los casos, todos los miembros del Órgano de Selección deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a la plaza.

Los miembros del Órgano de Selección deberán abstenerse de intervenir, cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la ley 40/2.015, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo comunicarlo a la Presidencia, que resolverá lo procedente. Por estas mismas causas, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del Procedimiento, conforme a lo establecido en el artículo 24 de la citada Ley 40/2.015.

Cuando lo considere conveniente el Órgano de Selección podrá recabar la colaboración de Asesores expertos en la materia de que se trate, que actuarán con voz, pero sin voto.

El Órgano de Selección queda facultado para interpretar estas bases, resolver las dudas e incidencias que se planteen y para tomar las decisiones necesarias para asegurar el correcto desarrollo de esta convocatoria, en todo aquello no previsto en las presentes Bases.

NOVENA.- Sistema de selección.

El proceso de selección de los aspirantes consta de las siguientes fases:

- 1.- Oposición, que consistirá en un examen tipo test 60 puntos
- 2.- Concurso 40 puntos

9.1.- FASE OPOSICIÓN

ÚNICO EJERCICIO: Examen Tipo Test (30 preguntas)

Este ejercicio, eliminatorio, será corregido sin que se conozca la identidad de las personas aspirantes, quedando automáticamente anulados todos aquellos impresos de examen en los que consten marcas o signos de identificación.

Los/as aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos de la oposición quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal.

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	5/13



El orden de las personas aspirantes, en su caso, se iniciará alfabéticamente por aquellas cuyo apellido comience por la letra «V», de conformidad con lo previsto en la Resolución de 25 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado (BOE del 31 de julio de 2024).

En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «V», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «W», y así sucesivamente.

Las personas aspirantes acudirán a las pruebas previstas de DNI/NIE o en su defecto del pasaporte, o documento público que acredite fehacientemente su identidad. El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a las personas aspirantes para que acrediten su identidad. Éstos accederán a los lugares de realización de las pruebas sin portar teléfonos móviles y dispositivos electrónicos, o apagados en su caso.

La puntuación final máxima será 60 puntos, siendo necesario obtener 30 puntos para entender superada el ejercicio.

A. EXAMEN TIPO TEST (60 puntos)

El primer ejercicio tendrá una duración de 50 minutos y se calificará de 0 a 60. Estará formado por 30 preguntas tipo test con 4 respuestas alternativas, confeccionadas por el Tribunal, de las que sólo una es correcta y que versarán sobre las materias relacionadas en el Anexo II. Se tendrán 5 preguntas de reserva por si hubiera que sustituir algunas de ellas.

Para la valoración de este ejercicio se aplicarán lo siguientes criterios de corrección:

1º Se puntuará cada respuesta correcta 2 puntos.

2º Las respuestas incorrectas descontarán 1 punto.

La puntuación máxima para superar el examen tipo test será de 60 puntos, siendo necesario obtener 30 puntos para entender superada la prueba.

Una vez calificado el ejercicio, el Tribunal publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://sede.pedreira.es> los resultados y se abrirá un plazo de **3 días hábiles** a partir del día siguiente a la publicación para que puedan formularse las alegaciones.

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	6/13



A la vista de las alegaciones recibidas, el Tribunal procederá a su valoración y a la **publicación de los resultados definitivos** en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://sede.pedrera.es>. En el caso de que no hubiera alegaciones se elevará el acta a definitiva.

9.2.-FASE CONCURSO

Esta fase tendrá un máximo de 40 puntos no será de carácter eliminatorio, para aquellos aspirantes que superen la fase oposición. serán méritos puntuables:

9.2.A TITULACIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA: máximo 10 puntos. (Últimos 5 años)

- Por cada grado universitario relacionado con el puesto: 10 puntos.

9.2.B.- FORMACIÓN: máximo 10 puntos. (Últimos 5 años)

Por la participación en cursos oficiales, seminarios, congresos o jornadas de especialización, siempre que tengan relación directa con las actividades y funciones a desarrollar en la plaza solicitada:

- Por cursos de 0 a 50 horas: 0.10 puntos.
- Por cursos de 51 a 99 horas: 0.20 puntos.
- Por cursos de más de 100 horas: 0.30 puntos.
- Cursos específico programas de gestión de expedientes electrónicos (MOAD, Gestiona, Licital Decreta, Sideral, Portafirmas, Convoca): 0,30 puntos.
- Cursos específicos en ofimática (cuentas de correo, procesadores de textos, hojas de cálculo): 0,30 puntos.
- Cursos específicos en justificación de subvenciones: 0,30 puntos.
- Cursos específicos en personal y normativa local (Ley de Bases de Régimen Local, Ley de Haciendas Locales, Ley General Tributaria): 0,30 puntos.

Los títulos, certificados o diplomas que no indiquen el número de horas o créditos obtenidos, no serán computables. 1 crédito = 10 horas

Tendrán la consideración de cursos oficiales los organizados por Instituciones Públicas, la Universidad u otras Entidades o centros docentes públicos privados, cuando estén homologados por los Institutos o Escuelas Oficiales de Formación.

9.2.C.- EXPERIENCIA LABORAL: máximo 20 puntos

- a) Experiencia profesional adquirida en puesto de similar categoría profesional y/o contenido funcional al que se aspira dentro del área, desempeñado en Administración pública: 1 puntos por mes completo.
- b) Experiencia profesional adquirida en puesto de similar categoría profesional y/o contenido funcional dentro del área, no perteneciente al ámbito de las Administraciones Públicas: 0,50 puntos por mes completo

Se puntuará cada mes de servicio completo según los días que aparecen en vida laboral.

La prestación de servicios mediante relación funcionarial o contratación laboral en la Administración Pública se acreditará preferentemente mediante certificado emitido por el órgano competente de la misma, en el que deberá constar la denominación del puesto que ocupe o haya ocupado, con expresión del tiempo de servicios prestados y relación jurídica que ha mantenido o mantiene en el desempeño del mismo; o mediante acta de toma de posesión que acredite el mérito alegado. En todo caso será necesario aportar informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSLD4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSLD4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	7/13



La prestación de servicios mediante contratación laboral se podrá acreditar mediante copias de los contratos, o cualquier otro medio que acredite la naturaleza de los mismos. En todo caso será necesario aportar informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

El Órgano de Selección examinará las solicitudes presentadas, valorando únicamente aquellos méritos que hayan sido justificados documentalmente.

DÉCIMA.- Relación de aprobados, presentación de documentos y contratación.

Una vez terminada la valoración de las personas aspirantes admitidas, el Tribunal hará pública la **relación de las mismas por orden de puntuación** en la sede electrónica del Ayuntamiento dirección <https://sedepedra.es> y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Pedrera, concediéndose un plazo de **3 días hábiles para formular reclamaciones sobre las puntuaciones obtenidas en la fase concurso, a contar desde el día siguiente a la publicación.**

Concluidas las pruebas (oposición y concurso), se elevará al órgano competente propuesta del candidato/a para su nombramiento. El órgano competente procederá al nombramiento, previa justificación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

El Órgano de Selección Permanente podrá elaborar una relación complementaria (Bolsa de trabajo) donde figurarán los/as aspirantes aprobados/as no seleccionados/as, que servirá para cubrir los supuestos de cese, baja, renuncia o sustitución.

UNDÉCIMA . -Publicidad de la Convocatoria.

Dicha convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Pedrera y en su página web: <https://sede.pedra.es/opencms/opencms/sede>

DÉCIMOSEGUNDA . -Incidencias.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados alternativamente, o recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, ante la persona titular de la Alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Sevilla en el plazo de dos meses a contar desde el siguiente a su publicación de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Si se optara por interponer recurso potestativo de reposición, no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquel sea resuelto o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	8/13



**ANEXO I: SOLICITUD DEL
INTERESADO**

A RELLENAR POR LA ADMINISTRACIÓN	
N.º Expediente	N.º Registro
Modelo	Fecha
Órgano/Centro/Unidad	Código Identificación

DATOS DEL INTERESADO	
Nombre y Apellidos	NIF
Discapacidad	Grado:
<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	

DATOS A EFECTOS DE NOTIFICACIONES			
Medio de Notificación			
<input type="checkbox"/> Notificación electrónica			
<input type="checkbox"/> Notificación postal			
Dirección			
Código Postal	Municipio	Provincia	
Teléfono	Móvil	Fax	Correo electrónico

OBJETO DE LA SOLICITUD

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	9/13



EXPONE

Que, vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia, de fecha _____, para la selección de 1 plaza de Auxiliar- Administrativo/a del Área de Recursos Humanos por el sistema de concurso-oposición.

DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD

- Tener nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- Tener la titulación exigida.
- Reunir todos y cada uno de los restantes requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, referidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

Títulos que declara poseer:

--

Por todo lo cual, **SOLICITO** que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 55 y 56 del texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se admita esta solicitud para el proceso de selección de personal referenciado.

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSLD4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSLD4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	10/13



Deber de informar a los interesados sobre protección de datos	
He sido informado de que este Ayuntamiento va a tratar y guardar los datos aportados en la instancia y en la documentación que le acompaña para la tramitación y gestión de expedientes administrativos.	
Responsable	Ayuntamiento de Pedrera
Finalidad Principal	Tramitación, gestión de expedientes administrativos y actuaciones administrativas derivadas de estos.
Derechos	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como cualesquiera otros derechos que les correspondan, tal y como se explica en la información adicional

FECHA Y FIRMA
<p>Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.</p> <p>En _____, a _____ de _____ de 2026.</p> <p>El solicitante,</p> <p>Fdo.: _____</p> <p>SRA. ALCALDESA-PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE PEDRERA</p>

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	11/13



ANEXO II TEMARIO

MATERIAS COMUNES

- Tema 1.- La Constitución Española de 1978 Estructura y principios generales. La reforma de la Constitución.
- Tema 2.- El Estatuto de Autonomía de Andalucía.
- Tema 3.- El Régimen Local español: Principios constitucionales y regulación jurídica. - Ley 7/ 1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local.
- Tema 4.- El Municipio y la Provincia: concepto y elementos. Organización y Competencias.
- Tema 5.- Igualdad de Género. Conceptos generales. Violencia de género: Conceptos generales.
- Tema 6.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

MATERIAS ESPECIFICAS

- Tema 1.- El Presupuesto Municipal. Estructura y tramitación. Régimen jurídico del gasto público local.
- Tema 2.- El régimen retributivo aplicable a los empleados públicos de la Administración Local.
- Tema 3.- El Ordenamiento Jurídico Laboral. Fuentes del derecho y prelación de normas
- Tema 4.- El Acuerdo del personal funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Pedrera. Convenio colectivo personal Laboral del Ayuntamiento de Pedrera.
- Tema 5.- El personal al servicio de la Entidades Locales. Clases. La Función Pública Local: Organización, selección y situaciones administrativas. El personal laboral.
- Tema 6.- El Régimen de Seguridad Social del personal al servicio de las Entidades Locales.
- Tema 7.- El contrato de trabajo. Las modalidades de contratación laboral. La suspensión del contrato de trabajo.
- Tema 8.- La extinción del contrato de trabajo. Enumeración y clasificación de las causas de extinción. Prescripción y caducidad de las causas derivadas del contrato de trabajo.
- Tema 9.- El salario. La estructura salarial. El Salario Mínimo Interprofesional. La inembargabilidad del salario. Liquidación y pago del salario.
- Tema 10.- El recibo de salarios: determinación de la base de cotización, de la base sujeta a retención de IRPF y aportación empresarial. Tipos de cotización. Aplicación de coeficientes reductores.
- Tema 11.- El sistema de seguridad social en España. Financiación de la Seguridad Social. Gestión de la Seguridad Social. Entidades colaboradoras. El Servicio Público de Empleo Estatal.
- Tema 12.- Afiliación en el sistema de Seguridad Social. Altas y bajas. Clases de alta. Procedimiento para la comunicación de altas, bajas y variación de datos.
- Tema 13 .- Contingencias protegidas. La acción protectora de la Seguridad Social. Gestión y pago de la prestación económica.
- Tema 14.- La Incapacidad Permanente. Grados de Incapacidad Permanente. Procedimiento de evaluación y declaración de las situaciones de Incapacidad Permanente. Lesiones permanentes no invalidantes.»

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	12/13



Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica del este Ayuntamiento [dirección <https://sede.pedrerera.es>] y, en el tablón de anuncios, para mayor difusión.

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante la Sección de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Instancia de Sevilla o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Sevilla, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente

En Pedrera, a fecha de firma electrónica
La Alcaldesa-Presidenta

Fdo: Lucia Ruiz Gálvez

Código Seguro de Verificación	IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Fecha	17/04/2026 13:17:02
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	LUCIA RUIZ GALVEZ (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7RYCSSL4YRL5JQJHVMQ3SDY	Página	13/13



NOS DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

ÁREA DE HACIENDA, ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
DIRECCIÓN GENERAL DE HACIENDA Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA
SERVICIO DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA

Remitente: EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLA
Dependencia: Gestión Presupuestaria
Domicilio: C/ Bilbao, 4
Localidad: SEVILLA

El Teniente de Alcalde Delegado del Área de Hacienda, Administración y Transformación Digital, en virtud de la delegación de competencia atribuida por Resolución de Alcaldía nº 921, de 30 de septiembre de 2024, ha adoptado resolución con el siguiente tenor:

En el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla n.º 56 de 23 de marzo de 2026 se publicó anuncio de exposición al público del expediente n.º 13/2026 de modificación presupuestaria que fue aprobado inicialmente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en su sesión celebrada el día 19 de marzo de 2026.

Habiendo transcurrido el plazo de quince días hábiles abierto a efectos de que los interesados legítimos pudieran formular las reclamaciones oportunas, sin que conste que se haya presentado ninguna, se entiende definitivamente adoptado el acuerdo inicial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En consecuencia, y teniendo delegada por la Alcaldía la competencia de ordenar la publicación, ejecución y cumplimiento de los acuerdos de los órganos ejecutivos del Ayuntamiento en el ámbito de la competencia material del área de Hacienda y Administración Pública, **RESUELVO:**

PRIMERO.- Entender definitivamente aprobado, por no constar la presentación de reclamaciones, el expediente 13/2026 de modificación de créditos.

SEGUNDO.- Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la presente Resolución, así como el siguiente resumen de las modificaciones presupuestarias aprobadas:

CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS:

Cap.	Denominación	Importe €
4	Transferencias corrientes.....	213.708,75
6	Inversiones reales.....	1.006.852,18
7	Transferencias de capital.....	200.000,00
	Total créditos extraordinarios.....	1.420.560,93

Calle Bilbao, 4
Sevilla 41001

Código Seguro De Verificación	BueuaVGlE1Uc0Aw7BQr7MA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jorge Antonio Ramon Montoro	Firmado	17/04/2026 11:45:27
Observaciones		Página	1/2
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/BueuaVGlE1Uc0Aw7BQr7MA==		



NOSDO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLAÁREA DE HACIENDA, ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
DIRECCIÓN GENERAL DE HACIENDA Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA
SERVICIO DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA**SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS**

Cap.	Denominación	Importe €
6	Inversiones reales.....	2.116.464,10
7	Transferencias de capital.....	5.981.669,00
	Total suplementos de créditos.....	8.098.133,10

BAJAS POR ANULACIÓN:

Cap.	Denominación	Importe €
4	Transferencias corrientes.....	213.708,75
6	Inversiones reales.....	6.464,10
	Total bajas por anulación.....	220.172,85

ESTADO DE INGRESOS:

Cap.	Denominación	Importe €
9	Pasivos financieros.....	9.298.521,18

Lo que se publica para general conocimiento, señalando que, de conformidad con lo establecido en el art. 171 del precitado TRLRHL, contra la resolución de aprobación definitiva podrá interponerse directamente el recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio, en la forma que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

EL SECRETARIO GENERAL
P.D.
EL JEFE DE SECCIÓN DE
ANÁLISIS PRESUPUESTARIO
Jorge Antonio Ramón MontoroCalle Bilbao, 4
Sevilla 41001

Código Seguro De Verificación	BueuaVGlE1Uc0Aw7BQr7MA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jorge Antonio Ramon Montoro	Firmado	17/04/2026 11:45:27
Observaciones		Página	2/2
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/BueuaVGlE1Uc0Aw7BQr7MA==		



AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Extracto núm. 209192 de la resolución número 2347 de fecha 13 de abril de 2026, del Presidente de la Junta Municipal del Distrito Triana por la que se convoca el concurso de fotografía del Corpus Chico del Distrito Triana 2026.

BDNS (Identif.): 899531.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/899531>

Primero. *Objeto.*

La convocatoria del concurso fotográfico del Corpus Chico del barrio de Triana en su edición del año 2026 con motivo de la elección de la imagen del cartel anunciador. La convocatoria.

Segundo. *Finalidad.*

El objetivo de la presente convocatoria es fomentar, consolidar y fortalecer la participación del ciudadano en las tradiciones que impregnan el barrio a través del concurso de fotografía para la elección del cartel anunciador del Corpus Chico del barrio de Triana 2026.

Tercera. *Normativa reguladora.*

Además de las Bases Reguladoras de la Convocatoria:

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.
- Las bases de ejecución del presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla para cada ejercicio.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- En el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla, en materia de subvenciones se tendrán en cuenta para todos aquellos extremos no previstos en esta convocatoria, los principios generales y particulares que regulan el régimen de concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, conforme a lo dispuesto en el reglamento regulador del procedimiento aplicable a las Subvenciones del Ayuntamiento de Sevilla, la Ordenanza general de subvenciones del Ayuntamiento de Sevilla (reglamento y Ordenanza de 16 de junio de 2025, «Boletín Oficial» de la provincia núm. 161, de 14 de julio de 2005) y en materia de transparencia y acceso a la información del Ayuntamiento de Sevilla, lo previsto en la Ordenanza de transparencia y acceso a la información del Ayuntamiento de Sevilla («Boletín Oficial» de la provincia de 6 de julio de 2016), de conformidad con lo dispuesto en la disposición final y transitoria única de la misma.
- Y cualesquiera otras disposiciones que por su naturaleza resulten de aplicación.

Cuarta. *Premios.*

- Primer premio: 200 €.
- Segundo premio: 100 €.

Quinto. *Plazo y lugar de presentación de solicitudes.*

Desde el día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla hasta el 8 de mayo de 2026 y se realizará obligatoriamente a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Sevilla, accesible a través del siguiente enlace: <https://sede.sevilla.org/opencms/system/modules/sede/index>, teniendo en cuenta que para ello la solicitud de inscripción deberá encontrarse firmadas electrónicamente.

Deberá comunicarse dicha presentación mediante envío de copia de la solicitud registrada a la siguiente dirección de correo: admon.districtotriana@sevilla.org.

Sevilla a 14 de abril de 2026.—El Presidente de la Junta Municipal del Distrito Triana, Manuel María Alés del Pueyo.

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Extracto núm. 209187 de la resolución número 2349 de fecha 13 de abril de 2026, del Presidente de la Junta Municipal del Distrito Triana por la que se convoca el concurso de altares del Corpus Chico del Distrito Triana 2026.

BDNS (Identif.): 899525.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/899525>

Primero. *Objeto.*

La convocatoria del concurso de Altares para la celebración del Corpus Chico del barrio de Triana en su edición del año 2026.

Segundo. *Finalidad.*

El objetivo de la presente convocatoria es fomentar, consolidar y fortalecer la participación del ciudadano en las tradiciones que impregnan el barrio a través de la elaboración de un Altar para el Corpus de Chico del barrio de Triana 2026.

Tercera. *Normativa reguladora.*

Además de las Bases Reguladoras de la Convocatoria:

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.
- Las bases de ejecución del presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla para cada ejercicio.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- En el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla, en materia de subvenciones se tendrán en cuenta para todos aquellos extremos no previstos en esta convocatoria, los principios generales y particulares que regulan el régimen de concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, conforme a lo dispuesto en el reglamento regulador del procedimiento aplicable a las Subvenciones del Ayuntamiento de Sevilla, la Ordenanza general de subvenciones del Ayuntamiento de Sevilla (reglamento y Ordenanza de 16 de junio de 2025, «Boletín Oficial» de la provincia núm. 161, de 14 de julio de 2005) y en materia de transparencia y acceso a la información del Ayuntamiento de Sevilla, lo previsto en la Ordenanza de transparencia y acceso a la información del Ayuntamiento de Sevilla («Boletín Oficial» de la provincia de 6 de julio de 2016), de conformidad con lo dispuesto en la disposición final y transitoria única de la misma.
- Y cualesquiera otras disposiciones que por su naturaleza resulten de aplicación.

Cuarta. *Premios.*

- Primer premio: 200 €.
- Segundo premio: 125 €.
- Tercer premio: 75 €.

Quinto. *Plazo y lugar de presentación de solicitudes.*

Desde el día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla hasta el 5 de junio de 2026 y se realizará obligatoriamente a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Sevilla, accesible a través del siguiente enlace: <https://sede.sevilla.org/opencms/system/modules/sede/index>, teniendo en cuenta que para ello la solicitud de inscripción deberá encontrarse firmadas electrónicamente.

Deberá comunicarse dicha presentación mediante envío de copia de la solicitud registrada la siguiente dirección de correo: admon.districtotriana@sevilla.org.

Sevilla a 14 de abril de 2026.—El Presidente de la Junta Municipal del Distrito Triana, Manuel María Alés del Pueyo.

ANUNCIO

La Vicepresidencia del Instituto de la Cultura y las Artes de Sevilla (ICAS), con fecha 15 de abril de 2026 y, rectificada con fecha 16 de abril de 2026, ha adoptado Resolución del siguiente tenor literal:

“PRIMERO.- Admitir las solicitudes de los participantes en la convocatoria del XVI Premio Iberoamericano de Poesía Hermanos Machado conforme a lo establecido en el Anexo I que se acompaña:

SEGUNDO.- En virtud del informe del Pre-jurado de fecha 27 de marzo de 2026 y de la posibilidad prevista en la Base séptima, admitir como finalistas o preseleccionados los autores y obras que se indican en el Anexo II.

TERCERO.- Conceder, conforme a la propuesta de los miembros del Jurado del XVI Premio Iberoamericano de Poesía Hermanos Machado, según consta en el Acta de fecha 6 de abril de 2026, el premio a la obra “Topografía Marina” de Jorge Fernández Gonzalo.

CUARTO.- Aprobar el pago del premio con una dotación económica de 4.000 euros, (impuestos incluidos), a D. Jorge Fernández Gonzalo, con cargo a la partida presupuestaria 90000-33210-48100 del presupuesto del ICAS del año 2026.

Nombre: Jorge Fernández Gonzalo

D.N.I.: **. *81.25**

Importe: 4.000,00 € (impuestos incluidos)I.R.P.F.: (15%): 600,00 €

Importe a percibir: 3.400,00 €”

Contra el acto anteriormente expresado, que es definitivo en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al del recibo de esta notificación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien interponer, directamente y en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al del recibo de esta notificación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo dispuesto en el art. 114.1 c) de la citada 39/2015, y el art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo. También podrá utilizar, en su caso, recurso extraordinario de revisión.

Sevilla, en la fecha indicada en el pie del presente documento
Jefe de Servicio de Gestión Administrativa y Subvenciones
Fdo.: Francisco Javier Muñoz León

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	1/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



ANEXO I-LISTADO DE ADMITIDOS

APELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Aceituno Ruiz	Francisco	Allí y ahora
Adamuz Ruiz	Enrique	El contorno de los nombres
Albor Sonzoni	Christian Fernando	Haikus madrileños para un año
Alcalá Jiménez	Ernesto	Viaje a un reino aparente
Alcázar Gamarra	Ignacio	Descenso desde la plenitud hacia la palabra, hacia ese sacrificio de la verdad que es todo lenguaje
Alemañ Tenas	Luis	Tobogán
Almagro Iglesias	Juan José	Morrison
Almenara Sanabria	Iris	Zona de sacrificio
Alonso Biscayar	Agustín	Marcas del alba y del ocaso
Alonso Curiel	Jorge	Donde no se encuentra el horizonte
Alonso Luna	Jorge	La arquitectura del olvido
Alonso Martínez	Francisco Javier	Espóiler
Alonso Martínez	Francisco Javier	Espóiler
Alvarado	Andrés Pedro	Verano roto
Álvarez Aviña	Luis Eduardo	Semaforonte
Álvarez Díaz	José	Quince sonetos existenciales
Álvarez Jurado	Rafael	De rima en rima
Álvarez Sáez	Ángela	Caballo o madre
Álvés Pereira	Víctor	Una especie ahora
Alzate Gómez	Cristina	Tratado de geografía, daños estomacales y abismos
Amador Cervantes	Christopher Alexter	Barro común o dé lo irregular en una perla
Andrade	Juan Luis	La ciudad de solo
Angulo Badillo	Miguel Ángel	El test
Aradas Blanco	Diana	Pájaros en la boca
Aranda Casado	Verónica	Inmersión
Arbelaz Cano	Carlos Arturo	Epifanías entre las cenizas
Arenzana Magaña	Maria Luisa	Giratérrea: La ilusión del tiempo
Arias Rodríguez	Tatiana	El milagro de coincidir
Ariza	José Antonio	Seamos poesía
Ariza Rodríguez	María del Carmen	La invocación
Arocena Martínez de Irujo	María Marta	Poemario de la familia Machado
Arroyo Merino	Dioni	Nostalgia de París
Artero Pérez	Sergio	Somas
Asategui Álvarez	Aiala	Guerra interior
Atienza Almendral	Cristina	Quereres
Auñón Muelas	Luis	La transparencia de la luz
Axat	Julian	Escribir para los muertos
Ayuso Sastre	Montserrat	Cuerpos a la caza
Baena Lorenzo	Federico	Vestigios de soledades
Barat Dolz	Juan Ramón	El disidente
Barbachano Plaza	Pilar	Tiempo de palabras
Barbero	Natalia	soy
Barbero Márquez	Fernando	Las palabras abisales
Batista Rey	Diego	En este santuario
Beamud Pascual	Fernando	Unverso perverso
Bejarano	Alberto	Mientras canta el tambor
Beleña Martínez	Catalina	Tagedia circular del olvido
Beltrán Sánchez	Francisco	La sombra de las mariposas (como en ropa ajena)
Benavides Narváez	Jhon Felipe	Crónicas de piedra
Benítez Blanco	Jacqueline	Peteneras
Bensfía Khiyat	Maroua	Calles que hablan
Berger	Julieta	El material de la jaula
Bermejo	Álvaro	Arcana scriptura
Bersanetti Mateo	Gabriel	Silla de Lana
Berton Steinhardt	Juan Adolfo	Compañía de ausencias

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	2/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



APELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Betancourt Davaus	Amelie	Príncipe azul
Betancur Echeverry	Juan Camilo	Las palabras se dejan crecer las uñas
Bolaños Acevedo	Arcadio Antonio	Asia donde vamos
Bonilla Polo	Jesús	Admoniciones en sílabas contadas
Borbalan Palencia	Joaquín	La claridad desnuda
Bozalongo Antoñanzas	Javier	Un cuchillo afilado detras de una metáfora
Bravo Berruezo	Sebastián	La maldita máquina
Brea Feijoo	Jose Manuel	Las ventanas fugaces
Brossa Gutiérrez	José Julio	El caminante de sueños
Burgos Coronel	Nicolas	El sol que nos habla
Burgos Martínez	Zo	Si una isla me abraza
Burgos Nacimiento	Valeria	La peor persona del mundo
Busquets Mataix	Mar	Cuerpos e incendios
Caba García	Diego	Diez veces cinco de tu luz llagado
Cacace Fuchs	Andrea Paula	Los días minúsculos
Calle González	Antonio	Historia de un sueño
Calles Romero	Juan María	Balada de Abraham
Camacho Caramés	Fernando	Y tuve un reino hermoso junto a un río
Camacho Lucas-Torres	Jesús José	El umbral
Camacho Rodríguez	María Laura	Exégesis del alma
Camarasa Bravo	Rafael	Ese casi fracasado ahinco
Camarero Arribas	Jesús	Tu lenguaje
Campos Morales	Pedro	Liturgias destempladas
Candau Rodríguez	Alfonso	Raíces aéreas
Cantera Arroyo	Manuel	De los santos y los dioses
Cañete Romero	Juan Francisco	Se van y vuelven
Capozucca	Carla	Fractal
Cárdenas Jiménez	Carolina	Joker, el héroe
Cárdenas Sánchez	Jesús	Fía a la palabra
Cardozo Necto	Julio César	Un viajero en mi corazon
Carralero Diaz	Ambar Caridad	Inteligencias artificiales v.s.cuerpos mortales
Carrillo Rivas	Alicia	Vivir en un jarrón
Carrión Castro	Ernesto	Tentativa de llenar el abismo
Casas Bravo	Aldo Andrés	La casa de los dos rostros
Casas Jiménez	Pablo	Sólo verte es oro
Castaño Ruiz	Violeta	Vaho
Castelao Machín	Juan Ignacio	Lo que queda cuando nadie mira
Castillo Góngora	Clara Maylín	Tentación
Castillo Morales	Rafael	Desde un caos primigenio
Castillo Moreno	Luz Andrea	El espejo del dragón
Castrelo González	Alberto	Metralia y musgo
Castrillón Orozco	José Darío	Las manos que sostienen el mundo
Castro Abad	Pablo	Planta 13: Poemas entre el vacío y el suelo
Céspedes Díaz-Gutiérrez	Alejandro	Los hijos de Pedro Páramo
Céspedes Marambio	Dennise Valeria	Oficina extranjera
Chavez Martínez	Juan Carlos	Los hijos de odiseo
Chillón Gázquez	María Nieves	Arqueología del territorio
Cifuentes Cordero	Gonzalo Daniel	Can de Batea
Collado Gómez	Juan Lorenzo	Se busca vivo o muerto
Collantes Núñez	Alberto Luis	Memoria del nonato
Colorado Patiño	Alejandra	La costura de Dios, poemario corto en cuatro partes
Conejo Pérez	Pablo José	Sobre el amor y otras excentricidades
Contreras Guzmán	Graciela	Linaje de suicidios y verbos
Coro Tapper	Daniel	Agreste
Cortés Medina	Carlos Rubén	Tetralogía Embudo
Cortes Ramirez	Francisco	Versos susurrados
Cotta Lobato	Daniel	Nuevo bajo el sol
Craig	Santiago	La voz que canta

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	3/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



APPELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Cubas Iturrizaga	Daniel	Anamnesis
Cuervo Alvarez	Benedicto	Flores contra el marmol
Cuesta	Jorge Alejandro	Puro verso, verso puro
Cuesta Chaparro	María Teresa	Adjudicado amor
Dávila de Tena	Gregorio	La fuente tiene sed
De Lara Ródenas	Manuel José	Cálculo de ausencias
De Ora Ruiz de Velasco	Jaime	Cartas sin sello
De Pablo Limas	Pablo José	Poemas desnudos
De Tierra Hernández	Juan José	Campo finito
Del Hoyo de la Hoz	Antonio Manuel	Escrito en mi alma
Del Puerto Puerchambud	Armando	Mirando al infinito
Del Río Rosales	Mónica	El camino huele a infancia
Del Rosario Urbín	Manuel Alejandro	Los que cruzan
Del Toro García	Javier	Versos de Cardamomo
Delgadillo Gautaín	José Manuel	La herida abierta
Delgado Acosta	Fadir	La muerte ha roto fuente
Delgado Arroyo	Rafael	Libertad recién estrenada
Delgado Montoro	Likian	La rebelión de la masa
Delgado Solano	Ernesto	Los viejos ruidos
Díaz	Nombre autor	Como un soplo de arena en el viento
Díaz González	Luis	Sobre las cenizas de Europa
Díaz Pérez	José Carlos	Lo que allí soy
Domingo Agüero	Laura	Santiago o en todas partes el fin del mundo
Domínguez Nárez	Amanda Bercy	Ritual contra el silencio
Domínguez Prieto	Juan Miguel	Lo simple
Duarte Zayas	Andrés Rodolfo	La rosa inagotable
Durán Leyva	Naydelin Jatzry	El interior de mi armadura
Durán Martínez	Rocío	Tripulación interior
Echavarría	Karina	Toda palabra es política
Edit Alegre	Marianela	...y en medio, seguir
Erostarbe Madrazo	Ana	Deja que entre el mar
España Sánchez	José Luis	Describir los recuerdos
Espinosa Guerrero	Amado Arturo	Espejo en tu mirada
Espinoza Henríquez	Patricio Andrés	Puerto Páramo
Esponda Jara	Jorge	Nueve canciones lumbares
Esteban Castillo	Esther Soledad	Máscaras perdidas
Estuardo Urzúa-Navas	Ramón	Las per/no[c]taciones
Fabia Beiza	Miguel	Caballito de mar
Farfan Cedron	Jack Gottfried	Aural
Farrés Bartoli	Eduardo Guillermo	El archivo de los insomnes
Fernandez Calvo	Mar	Toda ceniza palpita
Fernandez Gonzalez	David	Nada se pierde del todo
Fernández Gonzalo	Jorge	Topografía Marina
Fernández Szwarc	Laura Anahí	Yema
Fernández-Pintado Muñoz-Rojas	Rafael	Frente a las voces de un cuadro
Ferreiro Fumanal	Marcos	Cielos de sombra
Ferrero López del Moral	Manuel	Declaración poética del rumor del agua
Flores del Rosario	Pedro	Escoria de hierro
Fogliano Martin	Atilio	Un hombrecito asustado
Fonollosa Pérez	Omar	Lo sagrado es la vértebra
Fraguas Herráez	David	Días sin importancia
Francés González	José Antonio	Odiseo en guerra
Franco Carrión	Laura Isabel	El final del Verano
Frau García	Juan	Retrato de arena
Fuentes Pardo	Rafael	Por eso os escuchaba
Gaddi	Gabriela	¿Cómo cruzar un Océano? o Instrucciones para migrar
Gago Martín	José Antonio	La alameda en invierno
Galán Cano	Juan Ignacio	Luna de parasceve. Antología poética

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	4/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



APPELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Galán Díez	Ilia	Amor y...Pasión enamorante
Galguera García	Eduardo	El rumor de la helada
Gallego Arjiz	Maria Teresa	Territorio adherido
Gallego Bueno	Roberto Carlos	Metafísica frente al mar
Galvañ Bernabe	Carmen	Semblanza de un olvidado porvenir
Gálvez Iglesias	Alberto	Esquinas de aire detenido
Galvez Muñoz	Francisca	Palabra y contradicción
García Bernal	Esteban	Caracol
García Bolaños	Enrique Alberto	La domesticación de la soledad
García Caballero	José Ángel	La soledad del infinito
García Calvo	Amaury	En el ojo dientes
García Conde	José Miguel	Plantar un hijo
García García	Vicente	Todos aquellos sueños
García Herrera	José Luis	La luz borrada
García Manzano	Consuelo	Marginales
García Marcos	Alicia	Caótica
García Mera	Carlos	Amimal olvido
García Obrero	José	Volver de dos lugares
García Pérez	Manuel	Cracovia 56
García Ramírez	Salvador	Veneno de medusa
García Sánchez	Elena	Hikikimori
García Torrego	Jorge	Nueva Constitución Española
Garralda Toral	Joaquín	Soroak
Garzón Obando	Jhonnier Mauricio	Líneas perturbadoras
Gázquez García	Jesús Beltrán	Palimpsesto
Geraldo Denia	María Pilar	Padre
Gerrú Blanco	Bruno	El vértigo de lo celeste
Gilbert Sánchez	Francisco JAVier	Y sin embargo, el mundo
Giménez Martínez	Marta	Alfabeto de Juguetería Germánica
Glave Raggio	Oliver José	Falmeria
Gómez	Lara Elizabeth	La herida que abracé
Gómez García	Manuela	Cartografía de la adultez
Gomez Gomez	Angel Pedro	Umbrales del ser y estar
Gomez Jauregui	José Mauricio	Poemas (con) Complejos
Gómez Mantill	Saúl Humberto	Orfandad
Gómez Pérez	Carlos Manuel	No amarás
Gómez Reinoso	Mirian Neves	Mujer azul. Donde los delfines me robaron los zapatos
Gómez Ríos	Henry Alexander	Línea de defensa
González	Adolfo	Obra nueva
González Acevedo	Barbarella	Le plaisir de Marie-Madeleine, una prostituta en la revolución francesa
González Alba	Milagros Moisés	Estrechos
González Blázquez	Jesús Manuel	Un algo de ti
González da Costa	Adrián	Desde el azul del fuego
Gonzalez del Solar de Lassaletta	Maria Florencia	Ángel
González Fernández	José Luis	De andar por casa...y por otros lugares
González Gámez	Dubraska	Beso de niños
González García	Iván	Animales de paso
González Jurado	Jorge	Los campos yermos
González Mairena	Manuel	Péndulo Foucault
González Martínez	Josefa	Abre la puerta
González Paez	Alexis	La Habana Maltratada
González Villablanca	Roberto Andrés	Incierto Hareli
Gonzalo Rodríguez	Ivan	Demiurgia
Govea Morales	Claudia	Estelas como brújula
Granado Martínez	Esteban Carlos	Laurora
Grandes Marín	José Antonio	Manual mínimo de amor opertativo
Granja Anabella	Dafne	Las cosas, las verdades
Gravilénez Narváez	Damian David	Greca Lítica

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	5/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



APELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Grosso Tamara	Daniela	El último verano
Guanoluisa Tutice	Nuria	El hotel de infinitas habitaciones
Guardia Álvarez	María del Camino	La vida mínima
Guerra Cárdenas	María del Pilar	Arena
Guerrero	Rocío	Origami
Guijarro Cano	Roberto	Exilio del instante
Guinea Cabrera	Miguel Ángel	Manual para habitarse
Guisado Quntela	Pablo	En tierras ajenas
Guisado Quintela	Pablo	En tierras ajenas
Guraieb Ibarrola	Sergio	Los sueños de Geriona
Gutierrez Alcaya	Victor Leonel	Veintidós y pico
Gutiérrez Gómez	Javier	Nafragio de nervios y ceniza
Gutierrez Suárez	Luis Enrique	El niño y la Redoma
Hernández Álvarez	Daniela Alejandra	La sangre que me habita: poemas de linaje, cuerpo y memoria
Hernández Giménez	Pilar	Aromas de nostalgia
Hernández González	Susana	Muerte de un poeta (y mi amigo el chamán)
Hernández Pérez	Markel	El universo era una gran fiesta
Hernández Ramírez	José G.	Poemas para no dejar de crecer
Herrera Rodríguez	Osvaldo Antonio	Tinta al viento
Herrero Ibañez	Francisco	Dientes de sierra borrascosos
Herrero Pérez	Valentín	Y un huevo
Higuera González	José María	Papel Maché
Huerta Coto	Angeles	Soy palabra
Ibañez Rodríguez	Isidoro	Contraarista
Jimenez de la Cruz	Angel Martín	Apología de mis noches tristes
Jiménez Fernández	José María	Planeta sardina
Jiménez Gálvez	María José	Todo lo que siempre quise decir y nunca dije
Jimenez Gonzalez	Nicolas	Letargo. Cinco estaciones y el regalo de Ser
Jimenez Moreno	Julio César	contra la desaparición
Jiménez Parralejo	María de la Caridad	Carámbano roto
Jimenez Sanchez	Javier	El ruido del vacío
Jurado García-Posada	José María	Callejón de los ciegos
Justiniano Valencia	Lidia	Vendaval
Korol	Ciro	El perfume de los cardos
Laespada Vizcaíno	Manuel	Maneras de perder el tiempo
Landa Rosas	José Antonio	La gente es extraña
Larios Blanco	Francisco José	Café loco (Acullá)
Leal Hernández	Abelardo	Sonata en re menor
Lecumberri Blanco	José Miguel	(Que) goce otro
Leitas Moreira	Libia	La voz que renace desde lo profundo
Lemus Conejo	Ana	Poesías en las grietas
Leva Naciff	Lucas Matias	Donde el tiempo ya no ocurre
Lomelí Jiménez	Sebastián	Algunas historias de ángeles y otros poemas en busca de hogar
Loo Córdova	Zulmy Linda	Buscando el norte
López Aranda	Eduardo	El lugar de la palabra
López Clavero	Silvia	Informe científico sobre la infancia
Lopez de Maturana Sanchiz	Sandra	El jeroglífico de la pérdida
López Fernández	Dionisio	Los ángeles malos
López Hernández	José Ignacio	Teoría del día
López López	Antonio	La botica del intelecto
López Molina	Almudena	Verde
Lopez Ortiz	Agustin Carlos	Cáliz de misterio
López Rodríguez	Yaumaris	Insondable misterio. De A Coruña a Madrid
López Serrano	Francisco	Serenamente el caos
López Yera	Lauren	Todo se quiebra en voz baja
López-Arza Mora	Francisco Luis	El amante excelso
Lopezosa García	Carlos	Nuerolingüística poética
López-Rodríguez de la Peña	Antonio	Del mundo, de la carne y del diablo

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	6/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



APELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Lorenzo Candel	Javier	Hipotálamo
Lorenzo Expósito	Erik	Mas allá del laberinto
Lozano García	Marcos	Poesías sevillanas
Luque Sasián	José Enrique	Los avatares de los sueños
Luque Tapia	Manuel	Ropa vieja
Luttecke Azócar	Rodrigo	Devoratio
Madera Reyero	Ana	Titánica No borrrable
Maldonado Martínez	Juan	Oraciones para saciar el hambre: un milagro que florece sin palabras
Mariás Martínez	Daniel	Dos ríos que no se juntan del todo
Marimón Rodríguez	Karilda Yanira	Exilio
Martín Jurado	Jorge	Niña de ojos verdes
Martín Martín	José María	Semblanza
Martín Navarro	Alejandro	Viaje nocturno a Jerusalén
Martín Ramírez	Óscar	El jardín de las delicias, según Eva
Martínez Campos	José María	Un río que ya no existe
Martínez González	Maritza	Reinado
Martínez Lacasa	José	Palabras
Martínez Lebrón	Amado	Mitología Aforismal
Martínez López	Sonia	Erial
Martínez López	Fulgencio	Espacio para una urna
Martínez López	Miguel Angel	Horas extraordinarias
Martínez Martínez	Iván	El que calla otorga
Martínez Muñoz	Amalia	Materia ensimismada
Martínez Murias	Daniel	Átomos
Masia Nebot	Luis Miguel	Apuntes de liviandad
Massolo	Laura	Algo se vuelve asombro
Maturana Mendoza	María José	Herida sobre tabla de álamo
Meleán	Milagro	Tapetum lucidum
Mena Sánchez	José Carlos	Realidad bastarda
Mendaña Villalonga	Francisco José	Taller de relojería
Méndez Aguirre	Nery Alfredo	Poemario
Mendez Pérez	Francisco Javier	Espuna de tierra
Menor Hernandez	Ricardo	Sonetos intimos
Mesquida Sanso	Jaume	Entre orillas
Mesquida Sansó	Jaume	Entre orillas
Mestre Herrero	Pedro	McDesesperanza
Mieles Cantos	Pedro	La forma del vacío
Milos Sílvia	Cristina	Tarde para la noche
Molina Guerra	Juan	Arte poética
Molina Morales	Guillermo	Mimra aquí
Montejano Sampedro	Amparo	Como el fulgor del rayo
Montes Rodríguez	Cristina	Un amor imposible
Montes Rodríguez	Cristina	Un amor imposible
Mora Alameda	María Luisa	Los desdichados
Mora Cruz	Diego	Visiones de la vida
Mora Olmedo	Concha	Poemas nuevos de andares viejos
Morales Fernández	Eusebio	Epicentro
Morate Sánchez	Alberto	El grito en la garganta
Morcillo Sánchez	Diego	Los espacios
Moreno Casquete	Mariano	Ignorando destino
Moreno Rueda	María Begoña	Bluesette
Moriche Hermoso	Pedro Jesús	Historia general de la desdicha
Morín Cornejo	Alba	Blanco oscuro
Moscote Almazo	Vicky Rocío	Lo que pesa
Mosquera Martínez	José Antonio	Naturaleza, vida y sentimiento
Moya	Luis Rafael	Catálogo de árboles
Muñoz Aguirre	Juan Manuel	Breve historia de esta casa
Muriel Benjumea	María Inmaculada	Verdades desnudas

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	7/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



APELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Navarro Oliveros	Lietty Aylet	Cartografías de lo inminente: un oráculo fragmentado del siglo XXI
Navarro Viguera	Valentín	Odiseas
Nieto Aranda	José Luis	Lírica para un desorden
Nistal Piqueras	Ignacio	Fuego amigo: ensayo sobre la erosión
Nuñez Vaya	Diego Miguel	Casas encantadas
Ñíguez Fernández	Jorge Juan	Patria sin tradición
Oliva	Darío	Horas gastadas
Oliva García	Emilia	Animal de Agua
Olivella	Elena	Inventario
Omar López	Amaia	Hacia la extenuación
Ordoñez Roel	Diego	Inverness
Ordoñez Roel	Diego	Inverness
Orejudo González	Juan Pablo	Icarus
Orihuela Parrales	Antonio	Cuando todo sea de verdad ahora
Ortega Alfonso	Raúl	El fracaso de nombrar lo que somos
Ortega Alvarado	Mario	Teoría M
Ortiz Berenguer	José Luis	Las últimas cerezas
Ortiz de Rozas	Maria de la Luz	El espacio que ocupan los locos
Oscar Ifrán	Raúl	Endecasílabos melancólicos
Palacio Cabrero	Francisco	Territorio(s): poética del temblor
Palacio Lopera	Carlos Alberto	Mi tercera persona del plural
Pamies Franco	José Antonio	En la herida saliente
Paniagua Hernández	Luis	36m2 de cielo /ti
Parra Artime	Javier	El habla interna
Pascual García	Diego	Pedazos anónimos
Pascual Ramírez	Francisco Javier	Salmuera
Patiño Merchán	Jorge Andrés	Versos inéditos
Pedrosa Ucerro	Iker	Un dios Prisión
Peinado Ibarra	Melisa Giovana	Década
Peiró	Alejandra	Umbral
Pelosso	Marcos Emanuel	Navegaciones en un lago pequeño
Peña Bossano	Santiago	El mar en tercera fila
Pérez Boitel	Luis Manuel	Mandalas para despertar a una luciérnaga. El último libro de José Lezama Lima
Pérez Deltell	Arturo	El entierro de las ciudades
Pérez Domínguez	Alberto	Herederé el reino de genjis
Pérez Domínguez	Néstor	Fractura
Pérez García	Javier	Metalingüística del renacimiento
Pérez García	Jesús María	El padre de todos los silencios
Pérez González	José Manuel	Otoño de tardío fuego
Pérez Hernández	Miguel Rafael	Cartografía de lo posible
Pérez Montecinos	Patricio Alejandro	Pueblo, sangre y territorio
Pérez Ramírez	Francisca	La estirpe del verso en tu orilla
Pérez Sánchez	Beatriz	Los vínculos feroces
Peris Vives	Blai	Los cuerpos líquidos
Petricca Robaina	Fernando B.	El sueño del hastío
Pico Rebollo	Jesús Andrés	Virina
Pita García	Luis Lexandel	Sombras
Plaza González	Pedro Jesús	Patrones
Plaza Linares	Saúl	Manual de instrucciones para desaparecer
Pocoví	Gertrudis	Plegaria de río herido
Ponce Escudero	Viviana Andrea	Notas de abandono
Ponsowy	Mori	La voz que vive en mi
Ponsowy	Mori	La voz que vive en mi
Prat Altamira	Oriol	Por encima del agua
Prats Enriquez	Alex	Del caos a la trascendencia, poemario de un moribundo
Prieto Fernández	Alberto	Materia en vilo
Prieto Muro	José María	Una matriz de metal

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	8/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



APPELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Prieto Sáenz de Miera	Elías	Un grito de caballos
Prieto Sáenz	Elías	Un grito de caballos
Pulecio Borrero	Leonel Ricardo	En ires y venires
Quezada Soto	Victor Manuel	Alguien me reconoce en la calle y siente compasión por mí
Quintanilla Buey	Emilio	Brumosa Memoria
Rabuco Schmill	Alejandro	Canciones de amores acontecidos
Ramírez Castro	Sebastián	Las cordilleras y el Mar
Ramírez Hernández	Esteban Alonso	Perdonar la memoria
Ramón Campodonico	Inés	Ventanas Rotas
Ramos Boría	Manu	Canon de tu aliento
Ranea Seron	Nazaret	Del campo no se puede vivir
Raul Rodrigo	Alonso	Una noche entera de vigilia
Reche Alonso	Jesus	Soledades para llevar
Reche Cala	Juan Carlos	Falsas alegrías
Redondo Rodríguez	María Gema	El despertar
Regueras López	Ramón	Sentimientos
Rentería Hurtado	Javier Moisés	Raíces y memoria
Restrepo Garcés	Daniela	Poesía en gestación
Restrepo Monsalve	Camilo	Libro de caminos
Ricas Peces	María Antonia	Brujas en la casa
Rico Carpena	Ramón	Lamentación de Yocasta
Riera Forteza	Laura	Bergmanorama, una poética en torno a ingmar bergman
Rios Espinosa	Antonio José	Es decir bosque
Riquelme Llompart	Isabel	Vidas comunes
Rivas González	Manuel	Eterna, cósmica , compacta
Rivas Santos	Blas	Los aforismos son la homeopatía de la poesía
Rivera Gorjón	Juan Antonio	La invertebrada vocación del malo de la película
Riverón Morales	Rogelio Miguel	El miedo ibérico
Riveros Herrera	Leonor	Tomad las armas y arrasada la tierra
Robisco Envid	Julio Luis	El oficio de escribir
Robles y Zepf	Ingeborg	Para dos higos un grano de sal
Rodríguez	Néstor E.	Los planetas interiores
Rodríguez Álvarez	Ricardo	Ella
Rodríguez Barcia	Susana	Resplandor indigo
Rodríguez Extremera	Francisca	El mapa de mis muertes necesarias
Rodríguez Frontela	Mireya	Rostros
Rodríguez Moya	Daniel	Después del agua
Rodríguez Núñez	Victor	París es una madre que agoniza
Rojas Mata	Nestor Julio	Bestiario de fábulas
Rojas Mora	Ricardo	Genealogía del silencio
Roman Orozco	Ernesto Luis	Aquí tan lejos
Román Torres	Elena María	Tipos de lugares si son tiempos
Romeo	Sandra Beatriz	Los hilos
Romero Castillo	Marta	Inventario de Sombras y de Luces
Ros Osete	Zaida	Presión en el alma
Rosales Palencia	María Jesús	Poemas de futuro
Roussilian Darío	Nicolás	Las guerras necesarias
Rozas Bayón	Boris Ignacio	Enjambre
Rueda Torruco	Aarón de Jesús	Días del último enero
Ruiz Cembranos	José Alberto	Intemperies
Ruiz de Viñaspre	Nuria	Gotas de luz
Ruiz Faro	María	La terquedad de la burra
Ruiz Martínez	Gaztea	Un pájaro, etcétera
Ruiz Nebreda	Ricardo	Eternal
Ruiz Pérez	Ignacio	Donde arder es mirar
Ruiz Pleguezuelos	Rafael	Nuevo Azahar
Sabatea García	Josefa Elena	La escarcha
Sabina De La Paz	Bengochea Fortes	Nuevas cartografías

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	9/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



APELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Sacristán Górriz	Luis Alfonso	Destrucción de la tribu
Sacristán Romero	Francisco	Mi ángel y yo
Sánchez Castro	Manuel Vicente	Nadie vive lo suficiente para ser feliz
Sánchez Fernández	Yansy	Los perros de mi sombra
Sánchez Hernández	David	Primeros casi amores
Sánchez Iglesias	Alicia Priscialiana	Las dolorosas
Sánchez Lozano	Francisco	Poemas para abrir sin ruido
Sánchez Sánchez	Javier	El hambre sabe a Coltán
Sánchez-Friera González	Juan	La otra ciudad
Sanchís Caudet	Rosa María	Todo a la vez
Sanchís Sorribes	Lidia	Vivir a Ladridos
Santos Delgado	Juan Ramón	Animal doméstico
Santos Nieto	Lydia	Hasta la cima
Saura Pérez	Francisco	La geometría de la pausa
Segado Aparicio	Ignacio	En la distancia y el silencio
Segura González	Juan Antonio	Un cuerpo
Serrano Forero	María Dolores	Mujer de unos setenta años
Setien del Valle	Juan	Retorno
Sierra García	Emilio	Cantar de frontera
Silvera Martínez	Stefania	Zona de interferencia
Siri	Eduardo Daniel	Ensayo de un reflejo
Soberanes López	Brenda Mitchelle	las formas de la luz
Soria Caro	Jesús	(Re)Versos del camino
Soriazu Gual	Rafael	Versátil costumbrismo
Sosa	Carina	Hermanos
Soto Ramírez	Alexis	Mientras un girasol de sí se nutre
Spataaro Cazaux	Marcelo Luciano	Cangrejos
Suárez Casado	María Eugenia	Antropodrone
Suárez Parades	Ivan	Escalar en lo hondo
Sueiro Vazquez	Manuel	Contigo en el Retiro
Tamargo Alonso	Luis	Poemárgenes
Tercero Nieto	Prudencio	La luz se hizo carne
Tercero Nieto	Prudencio	Se hizo carne
Terradas	José	En el lomo de la bestia (contraépica a pelo)
Tirado Cordero	Judith	Comedia de hartazgo
Torregrosa López	Martín	Lo que el corazón esconde
Torres Quezada	Rodrigo	Sobreviviendo
Torres Sagra	Esteban	Muy personal
Torres Sánchez	Estefanía	Un azul cercano
Uhthoff López	Eduardo	Escritura de abismos (a dos voces)
UllaciA Aramendi	Imanol	Otro planeta
Uriarte Montero	Luis	Tormenta
Valbuena Correa	Joan Manuel	Solitarios momentos de cautiverio
Valdés Rodda	Victor Manuel	Condenado a la vida
Valencia Hurtado	Gustavo Adolfo	Raza colombiana
Valencia Villegas	Bibiana María	No soporto la insoportable presencia de tu ausencia
Vallçon Toyos	Francisco Javier	Conversaciones
Valle	José Luis	Reinvento del reino
Vallejo Corral	Raúl	Baladas de sangre yerma
Vara Mata	José Carlos	La gramática de lo que queda
Varela Cabral	Leonardo Benjamín	Historia natural de la presencia
Vargas de Luna	Javier	ABCDesafíos
Vargas Pacheco	Pilar	Perra vieja
Vargas Rendón	Yeisson	La lengua vuelta contra sí
Vazquez Bellido	Alejandro	Sandra o el Verano
Vazquez Losada	Francisco Javier	Yo mismo soñado
Vazquez Medel	Manuel Angel	Paisajes de la duda
Vega Burgos	Ana	Los últimos anillos

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	10/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		



APELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Velasco Centelles	Juanma	Retrospectiva de reencarnaciones
Velázquez Cervantes	César	La miscelánea del otoño
Vélez Calderón	Manuela	La tinga goza en llanto
Vicedo Alós	Javier	Cada cosa al moverse
Villanueva Corral	Heliodoro Vicente	Cosmos
Villarreal Lizarraga	Jobyoan	Vacila Observa Transmuta Abre
Viñes Jimeno	Marta	El uso
Yanina	Audisio	Correrías de la sangre
Yuste	Gustavo	La ciudad anónima
Zepeda Villarreal	Ernesto Adair	La cuña y el trigo
Zurrón Rodríguez	Alberto José	La ceniza incendiada

ANEXO II-LISTADO DE FINALISTAS

APELLIDO	NOMBRE	NOMBRE OBRA
Fernández Gonzalo	Jorge	Topografía Marina
Fonollosa Pérez	Omar	Lo sagrado es la vértebra
Frau García	Juan	Retrato de arena
González Alba	Milagros Moisés	Estrechos
Jurado García-Posada	José María	Callejón de los ciegos
Martín Navarro	Alejandro	Viaje nocturno a Jerusalén
Mesquida Sanso	Jaume	Entre orillas
Muñoz Aguirre	Juan Manuel	Breve historia de esta casa
Nuñez Vaya	Diego Miguel	Casas encantadas
Orihuela Parrales	Antonio	Cuando todo sea de verdad ahora
Reche Cala	Juan Carlos	Falsas alegrías
Rivas González	Manuel	Eterna, cósmica , compacta
Ruiz de Viñaspre	Nuria	Gotas de luz
Suárez Parades	Ivan	Escalar en lo hondo

Código Seguro De Verificación	MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Javier Muñoz Leon	Firmado	16/04/2026 14:26:21
Observaciones		Página	11/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/MpCxjTl710+vVw9NEPqE5A==		





Expediente: 893/2026

Procedimiento: Aprobación de instrumento complementario de la ordenación urbanística

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL DE ESTUDIO DE DETALLE

Por Resolución de Alcaldía de fecha 14 de abril de 2026, número 436, recaída en el expediente 893/2026, se ha acordado la aprobación inicial del Estudio de Detalle promovido por NARANJAS EZPECIALES, S.L., relativo a las parcelas sitas en calle Federico Chueca núms. 2 y 4 y calle Ruperto Chapí núm. 4, de Los Rosales, Tocina (Sevilla), con referencias catastrales 8345718TG5684N0001KT, 8345719TG5684N0001RT y 8345717TG5684N0001OT.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.1.b) del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, en relación con el artículo 78.1 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, el expediente se somete a información pública y audiencia por plazo de veinte días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, a fin de que pueda ser examinado y se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Durante dicho plazo, el expediente administrativo y la documentación técnica correspondiente, incluido el Resumen Ejecutivo, podrán consultarse en el Servicio de Urbanismo en horario de 10h a 14h.

Las alegaciones podrán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento de Tocina o por cualquiera de los medios previstos en la legislación del procedimiento administrativo común.

Lo que se hace público para general conocimiento.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Francisco José Calvo Pozo (1 de 1)
Alcalde
Fecha Firma: 14/04/2026
HASH: 90057d096c322bccc3aa730d0a004b69

Cód. Verificación: GSPBF7JEXXF2JGEMNEVGMFM
Verificación: <https://portaltransparencia.es>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1



Ayuntamiento de Tocina
Plaza de España, 1, Tocina. 41340 (Sevilla), Tfno. 954740324, Fax: 954740608

Ayuntamiento de **Tomares****ANUNCIO****JOSE MARIA SORIANO MARTIN, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE TOMARES****HAGO SABER:**

El Ayuntamiento de Tomares ha iniciado la tramitación del expediente para la contratación del servicio público de recogida y transporte de residuos, punto limpio municipal y limpieza viaria del municipio de Tomares, bajo la modalidad del contrato de servicios, por ello, de conformidad con el artículo 9.7 del Real Decreto 55/2017, de 3 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española, se ha formulado consulta sobre la estructura de costes del referido contrato a cinco operadores económicos, y partiendo de la información recibida, se ha elaborado la propuesta de estructura de costes y la fórmula de revisión de precios del contrato.

Que por delegación del Pleno de la Corporación, la Junta de Gobierno Local como órgano de contratación adoptó Acuerdo por unanimidad en sesión pública extraordinaria, de fecha 18 de Marzo de 2026, en el expediente referenciado nº **204/2026**, de la licitación para contratar la prestación del servicio público de recogida y transporte de residuos, punto limpio municipal y limpieza viaria del municipio de Tomares, cuya parte dispositiva es la siguiente:

“PRIMERO: *Quedar enterado y prestar su conformidad a la estructura de costes del contrato de servicios de recogida y transporte de residuos, punto limpio municipal y limpieza viaria en el municipio de Tomares, al amparo de lo dispuesto en el artículo 9 y concordantes del Real Decreto 55/2017, de 3 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española con el fin de fijar en los pliegos que rijan la licitación del contrato la revisión periódica de precios aplicable al contrato, de acuerdo al siguiente resumen:*

Estructura de costes	
Concepto	Municipio
Costes de personal	57,88%
Costes de explotación:	13,35%
Combustible	10,24%
Mantenimiento	2,03%
Seguros (no revisable)	0,57%
Lubricante (no revisable)	0,51%
Otros costes de explotación: (no revisable)	3,84%
Alquiler, mantenimiento y seguro de las instalaciones (no revisable)	2,62%
Alquiler de vehículos (no revisable)	0,00%
Material auxiliar de los equipos (herramientas, equipamiento informático, terminales móviles, etc.) (no revisable)	0,59%
Equipamiento personal (Vestuario y EPI's) (no revisable)	0,64%
Campañas de sensibilización y comunicación (no revisable)	0,75%
Control de calidad (no revisable)	1,13%
Gastos Generales (no revisable)	5,00%
Beneficio Industrial (no revisable)	1,92%

Calle de la Fuente, 10 · 41940 Tomares · Sevilla · Tel. 954 15 92 10 / 954 15 91 20 · Fax 954 15 38 54
ayuntamiento@tomares.esCód. Verificación: 3Y7SPQW44VECLAXMNTXAYR6
Verificación: https://tomares.sedelectronica.es
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 3JOSE MARIA SORIANO MARTIN (1 de 1)
ALCALDE-PRESIDENTE
Fecha Firma: 17/04/2026
Hash: 5d86dad90037afe7b6ee74d76c9b676

Ayuntamiento de **Tomares**

Gastos de amortización (no revisable)	13,51%
Gastos financieros (no revisable)	2,62%
TOTAL	100,00%

Estructura de costes simplificada	
Concepto	% (s/ Total)
Personal	57,88%
Costes de combustible	10,24%
Costes de mantenimiento de vehículos y maquinaria	2,03%
NO REVISABLE	29,85%

SEGUNDO: Someter la Estructura de Costes del expediente que se tramita para contratar los servicios de recogida y transporte de residuos, punto limpio municipal y limpieza viaria en el municipio de Tomares, a un trámite de información pública por un plazo de 20 días. En caso de que se presenten alegaciones en dicho trámite, el órgano de contratación deberá valorar su aceptación o rechazo de forma motivada en la memoria que habrá de incorporarse al expediente de contratación. En el supuesto de que no se presenten alegaciones, se dará por finalizado dicho trámite.

TERCERO: Que, en el supuesto de no presentarse alegaciones al citado periodo de información pública, se remita la citada estructura de costes elaborada a la Comisión Consultiva de Contratación pública de la Junta de Andalucía para su pronunciamiento conforme a lo dispuesto en el citado R.D. 55/2017, así como de cuantas alegaciones o aclaraciones fueren suficientes presentar ante dicha Comisión en orden a la evacuación del informe solicitado, remitiéndose para ello la información que contempla la Instrucción 1/2023, de 4 de julio de 2023 de la Comisión Consultiva de Contratación pública de la Junta de Andalucía.

CUARTO: A la vista de las alegaciones y del informe del Comité, incorporar la propuesta de estructura de costes resultante al expediente de contratación a los efectos de fijar las fórmulas de revisión de precios y justificación de la duración del contrato.

QUINTO: Una vez realizado dicho trámite, comunicar a efectos informativos a la Comisión Consultiva de Contratación pública de la Junta de Andalucía la estructura de costes incluida en el pliego.

SEXTO: Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para la suscripción de cuantos documentos sean necesarios para llevar a término lo acordado en el presente."

Tras lo expuesto, se somete a trámite de información pública la propuesta de estructura de costes elaborada para el contrato de la prestación del servicio público de recogida y transporte de residuos, punto limpio municipal y limpieza viaria del municipio de Tomares. En el caso de que se presenten alegaciones en dicho trámite, el órgano de contratación deberá valorar su aceptación o rechazo de forma motivada en la memoria del contrato. En el supuesto de que no se presenten alegaciones, se dará por finalizado dicho trámite.

La propuesta de estructura de costes estará disponible durante un plazo de 20 días hábiles para formular alegaciones, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.) computado conforme al artículo 30 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en las dependencias municipales de la Delegación de Medio Ambiente sito en C/ de la Fuente, nº 10, 41940 Tomares, en horario de 10:00 a 14:00 horas. También estará a disposición para su consulta por vía electrónica en el enlace de la web del Ayuntamiento que figura seguidamente.

Durante el referido plazo y en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa establecidas en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, la propuesta



Ayuntamiento de **Tomares**

de estructura de costes y fórmula de revisión estará disponible para su consulta a través de la dirección web siguiente (Portal transparencia/contratación/información pública):

<https://tomares.sedelectronica.es/transparencia/3d995311-50d7-4462-9e0e-8529b77d3c32/>

y sede electrónica (www.tomares.es), servicios en línea/perfil del contratante, expediente 204/2026:

<https://tomares.sedelectronica.es/contractor-profile-list>

Las alegaciones u observaciones que deseen realizarse deben ser dirigidas al Ayuntamiento de Tomares. Podrán presentarse en el Registro Electrónico del Ayuntamiento de Tomares (www.tomares.es), a través de la Presentación Electrónica de "aportación de documentos" en el expediente 204/2026, disponible en el siguiente enlace:

https://tomares.sedelectronica.es/?x=8TLsXOAIv7rnH4zQXl-7MPXfJdloQh5xECdL*eRUJoSGxOmpTHYDyqjgF2LZ5QRJsYujOCc2RmxskTXTjynBO6DqWoKwdjBo4M8trnH3rP9bUrA3guBSNu7Z02cZIKSSCL3RlcqUUp9Ba4YbIOEu5SwfDTjcYziMa32iKVrllVjrdNHV56YB-48gRC1707Kq-JbcClo1zK7OmXkYh*9mw

También a través del cauce <https://tomares.sedelectronica.es/info.24> (apartado Trámites/Presentación de Alegaciones y/o Reclamaciones de Textos Normativos; link: <https://tomares.sedelectronica.es/catalog/t/59348f10-533a-4bd8-a151-0669fbe764ab>).

O bien en formato papel por cualquiera de los medios admitidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Tomares, fecha firma electrónica

El Alcalde

Jose María Soriano Martín





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

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

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

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

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

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

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



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



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

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

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

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



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



CONVENIO COLECTIVO

LAS MARISMAS DE LEBRIJA S.C.A.

Periodo: 2026 - 2029

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

Capítulo I. Disposiciones generales

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

WWW.MARISMAS.ES



**Artículo 1. Partes concertantes.**

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

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios mediante relación contractual de carácter laboral en los centros de trabajo de Las Marismas de Lebrija S.C.A., con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 1.3 y el artículo 2.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 3. Ámbito funcional.

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

Artículo 4. Ámbito territorial.

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

Artículo 5. Ámbito temporal: Vigencia y duración.

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

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



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

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

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

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

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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



Artículo 7. Compensación y absorción. Mejoras adquiridas.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá:

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

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



Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

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

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

Capítulo III. Condiciones generales de trabajo

Artículo 10. Clasificación profesional.

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

a) Formación, conocimientos y experiencia:

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

b) Autonomía:

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



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

c) Complejidad:

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

d) Responsabilidad:

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

e) Coordinación:

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

f) Mando:

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

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

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

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



serán los siguientes:

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

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

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

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

III) Grupo Profesional III: Personal oficios varios.

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

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

WWW.MARISMAS.ES



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

IV) Grupo Profesional IV: Personal de la Gasolinera.

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

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

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

Artículo 11. Periodo de prueba.

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

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

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

Artículo 12. Baja voluntaria.

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



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

Artículo 13. Promoción y formación profesional.

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

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 14. Condiciones económicas.

Se pacta el siguiente incremento salarial:

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



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

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

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

Artículo 15. Horas extraordinarias.

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

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

WWW.MARISMAS.ES



extraordinarias. Con independencia de ello, se acuerda que:

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

Artículo 16. Pagas y complementos personales.

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

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

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

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

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

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



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

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

Artículo 17. Complementos vinculados al puesto.

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

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

Penoso: Fibrilla.

Peligrosidad y toxicidad: Caldera y fumigación en semilleros.

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

Artículo 18. Desplazamientos.

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



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

Artículo 19. Ayuda escolar.

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

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

Artículo 20. Nóminas.

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

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

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



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

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

d) Turnos rotativos:

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

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

e) Consideraciones:

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

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

Artículo 22. Sistema de turnos.

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

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

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

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



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

Artículo 23. Vacaciones.

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

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

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

Capítulo VI. Contratación

Artículo 24. Contratación.

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

Artículo 25. Contrato fijo discontinuo.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Capítulo VII. Permisos y licencias

Artículo 26. Permisos y licencias.

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

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

WWW.MARISMAS.ES



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

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

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

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

Artículo 27. Excedencias voluntarias.

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

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



incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

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

Artículo 28. Formación continua.

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

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

Artículo 29. Ropa de trabajo.

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

Artículo 30. Complemento de incapacidad temporal.

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



incapacidad temporal en el año natural.

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

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

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 31. Tipificación de las faltas.

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

Artículo 32. Clasificación de las faltas.

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

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

Artículo 33. Faltas leves.

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



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

Artículo 34. Faltas graves.

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



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



Artículo 35. Faltas muy graves.

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



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

Artículo 36.- Faltas graves sector alimentación.

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

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

Artículo 37. Régimen de sanciones.

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

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



Artículo 38. Sanciones.

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

1. Faltas leves:

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

2. Faltas graves:

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

3. Faltas muy graves:

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

2. Prescripción.

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

Artículo 39. Régimen de no concurrencia e incompatibilidades.

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

Capítulo IX. Seguridad e higiene. Salud laboral



Artículo 40.- Seguridad y salud laboral.

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

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

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

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



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

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

*Salario por día efectivo de trabajo

**Salario por día natural



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIALIZACION AL MAYOR Y EXPORTACION DE FRUTAS Y SUS DERIVADOS IND.

Expediente: 41/01/0068/2026

Fecha: 16/04/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BONIFACIO GARCIA CEBALLOS

Código 41001745011981.

VISTO el Convenio Colectivo del Sector de Empresas dedicada a la Manipulación, Envasado, Comercialización al por Mayor y Exportación de Frutas y sus Derivados Ind (código 41001745011981), suscrito por la Patronal Asociafruit y las centrales sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2028.

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

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

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

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



CSV : RCC-ffb6-0e39-0cfa-906b-f7fc-5482-10a0-bd18

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/04/2026 11:40 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector de Empresas dedicada a la Manipulación, Envasado, Comercialización al por Mayor y Exportación de Frutas y sus Derivados Ind (código 41001745011981), suscrito por la patronal Asociafruit y las centrales sindicales CCOO y UGT, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2028.

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-ffb6-0e39-0cfa-906b-f7fc-5482-10a0-bd18
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/04/2026 11:40 | NOTAS : F

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES **SECCIÓN 1ª. ÁMBITOS**

ART. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL. El presente Convenio es de aplicación en la provincia de Sevilla.

ART. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL. El Convenio obliga a todas las Empresa cualquiera que sea la forma jurídica que adopten (personas físicas, sociedades, comunidades de bienes, cooperativas, sociedades anónimas laborales, sociedades agrarias de transformación, etc...), dedicadas a la manipulación, envasado, comercialización al por mayor y exportación de los agrios, demás frutas y hortalizas y sus derivados industriales, tanto si manipulan o procesan la cosecha de sus socios como si lo hacen de la adquirida a terceros.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, deberán tener afiliados y en alta a sus trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social.

La no aplicación del Convenio y de las normas que regulan la afiliación y cotización al Régimen General por parte de las empresas incluidas en los Ámbitos funcional y territorial, se considera competencia desleal en relación a las restantes empresas, que podrá ser denunciada ante los Organismos Competentes en la materia.

ART. 3º. - ÁMBITO PERSONAL. Incluye la totalidad del personal, tanto fijo, fijo discontinuo o a tiempo parcial, eventual o interino, ocupado en las empresas comprendidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que las personas comprendidas en el art. 1 número 3, letra c), y art. 2º número 1, letra a), del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas radicadas en la provincia de Sevilla que tengan ámbito o abran en lo sucesivo centros de trabajos en la provincia, quedan obligadas a aplicar el presente Convenio.

ART. 4º. - CONVENIOS DE DISTINTO ÁMBITO.

Tanto la parte empresarial como la obrera se comprometen a cumplir en su totalidad el presente Convenio, siendo interés de las partes el que no se negocien convenios de diferente ámbito.

No obstante, lo anterior, las empresas podrán negociar con sus trabajadores Convenios de Empresas, para lo que deberán atenerse **a las materias reservadas en el artículo 84 del estatuto de los trabajadores, así como a lo establecido en la Legislación Laboral Vigente para la Negociación Colectiva, y debiendo en todo caso dar traslado a la comisión paritaria del presente convenio.**

SECCION 2ª.
VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESOLUCIÓN Y REVISIÓN

ART. 5º.- VIGENCIA Y DURACIÓN. La duración del presente Convenio será de cinco años, contados desde el día 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre del año 2028, cualquiera que sea la fecha en que se firme y se publique en el Boletín Oficial de la Provincia, aplicándose sus efectos, según se dice a continuación.

El presente Convenio será prorrogado de año en año de conformidad con la vigente legislación, si no fuera denunciado de por cualquiera de las partes, denuncia que habrá de formularse con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Caso de no haber denuncia en los términos expresados con anterioridad, se revisarán los conceptos salariales de acuerdo con el resultado del IPC del conjunto nacional para el período prorrogado, para lo cual se reunirá la Comisión Paritaria nombrada en el Convenio con objeto de confeccionar las tablas salariales correspondientes al período para su firma y posteriores registro y publicación.

Denunciado en tiempo y forma de resolución o revisión el presente Convenio ambas Partes se comprometen a iniciar las negociaciones un mes antes de la expiración del mismo.

SECCION 3ª.
COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD, GARANTÍA "AD PERSONAM"

ART. 6º. - NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ART. 7º. - COMPENSACIÓN. Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables, en cómputo anual y global, con las que vinieran disfrutando los trabajadores por virtud de disposición legal, convenio Colectivo, laudo o pacto individual, salvo aquellas que representen contraprestación de rendimientos o producciones superiores a la normal, cuando esta última figure establecida en forma colectiva o individual.

ART. 8º.- ABSORCIÓN. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación de todos o algunos de los conceptos pactados, solo tendrán eficacia si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales efectuándose la comparación en forma global y anual.

ART. 9º. - GARANTÍA "AD PERSONAM". Las situaciones que con carácter global excedan del pacto y resulten más favorables para la persona trabajadora, se mantendrán estrictamente "ad personam".

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 10º.- CLASIFICACION PROFESIONAL. Atendiendo a las funciones que desempeña el personal se establecen los siguientes grupos profesionales:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Personal de Almacén.
- IV. Oficios Varios.
- V. Personal de Servicios Generales.

En las denominaciones de las categorías profesionales se ha conservado el género, masculino o femenino, que habitualmente se viene utilizando para designarlas. Todas las categorías profesionales incluidas en la estructura profesional pueden ser desempeñadas por trabajadores de uno u otro sexo

Grupo de Técnicos.

Este grupo profesional está integrado por Técnicos titulados y no titulados.

Son Técnicos y titulados, a los efectos de esta clasificación funcional, quienes han sido contratados por la empresa en consideración a la titulación universitaria o técnica que poseen y realizan básicamente una actividad laboral relacionada con su preparación profesional, percibiendo un sueldo que no está vinculado a los aranceles o escalas de honorarios, de sus profesiones.

Serán considerados Técnicos o titulados de grado superior quienes hayan sido contratados por poseer un título de Ingeniero superior o de Grado Superior.

Serán considerados Técnicos o titulados de grado medio quienes hayan sido contratados por tener una titulación de Escuela Técnica de grado medio o una Diplomatura universitaria.

Son Técnicos no Titulados aquellos que con una preparación acreditada por la práctica continuada o por conocimientos respaldados por diplomas de escuelas profesionales, ejerce o ayuda en nivel inferior, las funciones anteriores señaladas a los titulados.

Son Auxiliares de Laboratorio aquellos trabajadores que ejercen en los aparatos de laboratorio los ensayos y tinturas planeados y dirigidos por el jefe o Ayudante de laboratorio, encargándose asimismo de las labores de pesaje necesarias para ello, así como del cuidado y limpieza del laboratorio y sus utillajes e instalaciones

Grupo de Administrativos.

En este grupo profesional se integran aquellos trabajadores que, con independencia de que estén en posesión de una titulación académica o profesional, poseen los conocimientos teóricos o prácticos suficientes para el desempeño de funciones administrativas o contables.

Este grupo profesional comprende las siguientes categorías profesionales:

- a) Jefe Administrativo de primera y de segunda.
- b) Oficiales Administrativos de primera y de segunda.
- c) Auxiliar Administrativo.
- d) Telefonista.

Grupo de Personal de Almacén.

Están incluidas en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- a) Encargado de Almacén.
- b) Encargada de Sección.
- c) Conductor de Carretillas.
- d) Controlador de Entradas y Salidas.
- e) Capaceador y Apilador.
- f) Peón, Descargador – Descargador, Flejador. Faenero/a.
- g) Triadora, Encajadora, Marcadora y Empapeladora.
- h) Operaria de Máquinas.

Grupo profesional de Oficios Varios.

En este grupo profesional se incluyen entre otras las categorías profesionales de Mecánico, Electricista y Conductor de Camiones.

Grupo profesional de Servicios Generales.

En este grupo profesional se incluyen las categorías profesionales de Vigilante, Portero y Personal de Limpieza

Definición de las categorías profesionales.

I. Grupo profesional de Técnicos:

Técnico o titulado de grado superior y de grado medio: Es el trabajador que está en posesión del correspondiente título, de nivel superior o medio, y que ha sido contratado por la empresa, en razón a dicho título, para efectuar primordialmente funciones propias de su titulación académica o técnica.

Grupo profesional de Administrativos:

Jefe Administrativo: Es el trabajador que tiene a su cargo, bajo la dependencia directa de la gerencia, la dirección administrativa y contable de la empresa.

Oficial Administrativo de primera: Es el trabajador que, dependiendo del Jefe Administrativo, si lo hubiese, realiza labores burocráticas que requieren iniciativa.

Oficial Administrativo de segunda: Es el trabajador que, a las órdenes de un Jefe u Oficial Administrativo, si los hubiese en la empresa, efectúa trabajos, contables o burocráticos, que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que realiza labores administrativas elementales, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinadas a las órdenes e instrucciones de sus superiores.

Telefonista: Es el trabajador que atiende una centralita telefónica y, en su caso, realiza labores de recepción e información a las visitas y, en general, aquellas otras funciones, de naturaleza similar a las indicadas, que le sean encomendadas por la empresa.

Grupo profesional de Personal de Almacén / Producción:

Encargado de producción: Es la persona que realiza operaciones dentro del proceso productivo, que lleven aparejadas el pleno conocimiento del funcionamiento de toda la maquinaria de la que consta la industria desde el punto de vista productivo responsabilizándose de su buena marcha, de acuerdo a las instrucciones de trabajo y a las normas de higiene y seguridad específicas, organizando y distribuyendo las tareas del personal a su cargo.

Encargado de Almacén: Es el trabajador que se ocupa de la organización y distribución del trabajo en el almacén de manipulado, coordinando y supervisando las diferentes secciones.

Oficial de almacén: Es quien tiene a su cargo al personal de una sección, bajo la dependencia del Encargado de Almacén.

Especialista de la industria: Es la persona que realiza operaciones dentro del proceso productivo, que lleven aparejadas el pleno conocimiento del funcionamiento de toda la maquinaria de la que consta la industria desde el punto de vista productivo responsabilizándose de su buena marcha, de acuerdo a las instrucciones de trabajo y a las normas de higiene y seguridad específicas.

Especialista segunda de la industria: Es la persona que realizar operaciones dentro del proceso productivo, que lleven aparejadas el pleno conocimiento del funcionamiento de parte de la maquinaria de la que consta la industria desde el punto de vista productivo responsabilizándose de su buena marcha, de acuerdo a las instrucciones de trabajo y a las normas de higiene y seguridad específicas.

Faenera/ Faenero: Es la persona que realiza operaciones de apoyo en la recepción y preparación de las materias primas y auxiliares que intervienen en los procesos productivos. Colaborar en dichos procesos, ayudando en las operaciones de elaboración y envasado de productos alimentarios, de acuerdo a las instrucciones de trabajo y a las normas de higiene y seguridad específicas, incluyendo la limpieza de su puesto de trabajo.

Conductor de Carretillas: Es el trabajador, debidamente capacitado, que maneja una carretilla elevadora mecánica y se ocupa de su mantenimiento.

Controlador de Entradas y Salidas: Es el trabajador que controla la entrada de fruta en el almacén, su clasificación, los «stocks» existentes en el almacén y la salida de la fruta para su comercialización.

Capaceador y Apilador: Es el trabajador que alimenta de fruta la línea de manipulado, retira las cajas y las apila, aportando los materiales de confección de fruta a las secciones del almacén.

Flejador: Es el trabajador que realiza la tarea de reforzar las cajas, y «pallets», con flejes o mallas.

Triadora: Es quien clasifica y selecciona la fruta.

Encajadora: Es quien coloca la fruta adecuadamente dentro de los envases de cualquier tipo.

Marcadora: Es quien timbra los envases y coloca las etiquetas o cromos.

Empapeladora: Es quien envuelve la fruta en papel u otro material.

Operaria de Máquinas: Es quien maneja máquinas y/o ordenadores para realizar operaciones como el empaquetado y flejado; marcado de cajas; embolsado, y pesaje, en mallas y a granel, y paletizado y despaletizado.

Grupo profesional de Oficios Varios: Las categorías profesionales de los oficios, incluidos en este grupo, serán las de Oficial de 1ª, 2ª y 3ª, de acuerdo con el grado de cualificación profesional en cada especialidad.

Grupo profesional de personal de Servicios Generales:

Vigilante: Es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, controlando el acceso a las mismas.

Portero: Es el trabajador que vigila las puertas de acceso a las dependencias empresariales, responsabilizándose de su puntual apertura y cierre; recibe avisos, cartas o paquetes, y cuida de que no accedan al centro de trabajo las personas no autorizadas.

Personal de limpieza: Están incluidos en esta categoría profesional los trabajadores que se ocupan de la limpieza de las dependencias de la empresa.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA SEGÚN SUS CONTRATOS

ART. 11º.- Por razón de su permanencia en la Empresa y contratos, el personal se clasifica en fijos, fijos discontinuos o a tiempo parcial para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la empresa y eventuales.

Son trabajadores fijos los contratados por tiempo indefinido para realizar las tareas de carácter permanente.

Son trabajadores fijos de trabajos discontinuos los contratados para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, conforme a lo regulado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores

Son trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa los llamados trabajos de campaña, y cuya actividad es de ejecución cíclica o intermitente según vaya imponiendo el volumen de actividad de la empresa, entendiéndose como tales los siguientes:

a) La manipulación y Transformación del fruto objeto de la campaña.

b) Las posteriores transformaciones de productos obtenidos en la campaña, entendiendo por transformaciones del producto aquellos procesos que lleven consigo cualquier modificación física o química del mismo. Se comprenden en este apartado incluso las transformaciones de productos de la campaña adquiridos a terceros por la empresa que lleve a cabo la transformación.

Son trabajadores eventuales los contratados de acuerdo con los supuestos del Art. 15, del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de estos casos las empresas podrán celebrar contratos de duración determinada en los supuestos que admita la Legislación Vigente en cada momento.

ART. 12º.-

Las empresas redactarán junto con los Comités de Empresas o Delegados de Personal, el Escalafón del personal fijo discontinuo, en el que dicho personal se relacionará por categorías y dentro de éstas por antigüedad.

El escalafón estará expuesto en el tablón de anuncios durante el mes de enero. Durante este mes los trabajadores podrán reclamar ante la Dirección de la Empresa cualquier anomalía que les afecte.

Transcurrido un mes desde la reclamación sin recibir respuesta el trabajador podrá entender como denegada su reclamación.

Contra la denegación expresa o presunta, los trabajadores podrán formular reclamación ante la jurisdicción competente.

Las Empresas entregarán un ejemplar del escalafón a los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Los Escalafones contendrán las siguientes menciones:

- a) Nombre y Apellidos.
- b) Fecha de ingreso en la empresa.
- c) Número de orden en la categoría profesional.
- d) Fecha del próximo aumento por cumplimiento de antigüedad.

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 13º.- Las empresas que se rijan por el presente Convenio, tendrán como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación de sexo, edad, nacionalidad o ideología tanto política como sindical, prohibiéndose cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante para el trabajador.

Serán nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminación favorable o adversa en el empleo, así como en materia de

retribuciones, jornadas o demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán vigilar en cumplimiento de estas normas, dentro de las facultades de participación, información y consulta que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 14º.- Los procesos técnicos y de mecanización de los trabajos se harán de forma que no perjudiquen las situaciones profesionales y económicas de los trabajadores.

Las empresas cuidarán de la formación continua de sus trabajadores, a cuyo fin podrán acogerse a lo dispuesto en los Acuerdos Nacionales y Regionales de Formación continua y disposiciones legales que regulan la materia.

ART. 15º.- En materia de clasificación y Promoción en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y al desarrollo que de los mismos puedan realizarse en Convenios Colectivos o Acuerdos Colectivos entre la Empresa y sus trabajadores.

ART. 16º. HORAS EXTRAORDINARIAS. - Quedan suprimidas las horas extraordinarias, que se realicen con carácter habitual.

No obstante lo anterior, las empresas podrán determinar la realización de horas extraordinarias dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos: reparación de daños o siniestros extraordinarios y urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, pérdidas imprevistas, períodos punta de producción, ausencias imprevistas y labores urgentes e inaplazables de mantenimiento, siempre además que en estos supuestos no sea posible atender estas necesidades de trabajo mediante la utilización de las distintas medidas de contratación temporal.

Cada hora extraordinaria se abonará con un recargo del 75%.

Estas horas extraordinarias, podrán compensarse con días de descanso, de común acuerdo entre empresas y trabajadores, y dentro de los cuatros meses siguientes a su realización, tal como previene el artículo 35.1 de Estatuto de los Trabajadores. La Compensación se realizará mediante la aplicación de un coeficiente de 1,4 o lo que es lo mismo por cada hora extraordinaria realizada, habrá de darse 1 hora 40 minutos de descanso compensatorio.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Delegados de Personal, sobre el exceso de horas extraordinarias realizadas por secciones.

La empresa y la representación legal de los trabajadores a efectos de cotización adicional de las horas extras establecidas en el Real Decreto de 1981 de 20 de Agosto determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

CAPITULO V

**ADMISIÓN Y CESE DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y
CON CONTRATO PARCIAL DE CARÁCTER INDEFINIDO**

ART. 17º. INGRESOS Y CESES DEL PERSONAL. -

El ingreso del personal fijo discontinuo se realizará por orden de antigüedad entre los de igual categoría profesional en las distintas secciones de empresa.

El cese de este personal se hará por orden inverso al de entrada, teniendo en cuenta la categoría profesional en las distintas secciones de cada empresa.

El personal fijo discontinuo será llamado por la empresa siguiendo el orden fijado en los párrafos anteriores, siempre que vaya a realizar trabajos que puedan calificarse como de campaña (manipulación y transformación de los agrios y demás frutas, así como las posteriores transformaciones de productos obtenidos durante la campaña propiamente dicha).

No obstante, y como excepción al orden de ingresos y ceses establecido en el mismo, las empresas podrán llevar a cabo el ingreso y cese de hasta el 25 por ciento del personal contratado a partir del 1º de abril de 1995, a que se refiere este apartado, que precisen en cada campaña, en atención exclusivamente al grado de especialización que cada trabajador haya alcanzado en su categoría y puesto de trabajo. En todo caso el llamamiento de estos trabajadores no podrá ser para ocupar puestos de trabajo que realicen los trabajadores contratados como Fijos Discontinuos con anterioridad al 1 de abril de 1995.

El ingreso del personal se preavisará como mínimo, con la siguiente antelación:

- Derivados de Agrios: 3 días antes del comienzo.
- Manipulado: 48 horas para el personal en baja y 8 horas para el personal en alta.

En caso de urgencia, podrá avisarse con una antelación inferior, pero en ese caso la empresa no podrá sancionar al trabajador que justifique no haber podido presentarse a la hora y día en los que haya sido convocado.

El cese se llevará a cabo por orden inverso al anterior y se preavisará, como mínimo, con la siguiente antelación:

- En Derivados de Agrios: el segundo día anterior al cese.
- En Manipulado: El día anterior al cese.

Quedan excluidos de este orden de ingresos y ceses los trabajadores que sean contratados para trabajos que no tengan el carácter de campaña, según esta, ha quedado definida, en el art. 12º del presente Convenio.

El trabajador que al ser llamado al trabajo en una campaña, acredite que se encuentra dado de alta y trabajando en otra empresa, con contrato temporal de duración pactada a prevista superior a tres meses o acredite estar dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por ejercer una actividad por cuenta propia con una antelación de, al menos, un mes a la fecha de la llamada, podrá no acudir al llamamiento, si bien deberá para ello solicitar a la empresa y ésta conceder una excedencia voluntaria por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Si la excedencia fuera por cuatro meses, transcurrido este período, el trabajador podrá solicitar, y las empresas deberán conceder, hasta dos prórrogas de cuatro meses cada una. Terminado el periodo de excedencia, el trabajador solo tendrá derecho a incorporarse al trabajo en la primera campaña siguiente a dicha terminación, siguiendo el orden fijado en este artículo, para lo cual conservará su puesto en el escalafón de trabajadores fijos discontinuos. En cualquier caso, terminado el plazo inicial y, en su caso, el de las prórrogas de la excedencia, el trabajador no podrá solicitar nueva excedencia hasta transcurridos cuatro años. En lo demás, regirán para esta excedencia las normas legales que regulan con carácter general la excedencia voluntaria.

CAPITULO VI

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

ART. 18º. JORNADA LABORAL. - La jornada laboral semanal de trabajo, será de cuarenta horas, tanto en jornada continua como en jornada partida, desarrollándose preferentemente la misma de lunes a viernes, salvo circunstancias de la producción. En las jornadas continuadas de lunes a sábado se concederá un descanso diario de 20 minutos considerados como de trabajo efectivo. Este descanso será de 24 minutos en las jornadas establecidas de lunes a viernes.

Las empresas, según las necesidades de cada día, ya que el trabajo siempre está supeditado a la entrada de frutas y a las posibilidades de cortes en los huertos, a los accidentes climatológicos (lluvias, pedrisco, heladas, etc.), y además a las normas muy variables sobre la exportación, así como a los pedidos, fechas de embarque, y, fundamentalmente en una mayoría de los casos por lo perecedero de la fruta, quedan facultades para exigir a sus trabajadores, individual o colectivamente, a prestar sus servicios hasta un total de nueve horas de trabajo cada día, sin sobrepasar, naturalmente, la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo.

En los trabajos de campaña, si por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario y trabajador, se trabajase en jornada inferior a la establecida, la retribución será

divisible por horas, abonándose la que resulte, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la correspondiente a cuatro horas.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad, respecto de otros trabajadores con contratos de duración determinada.

Se respetarán, no obstante, lo anterior, las jornadas laborales que tuvieran establecidas las empresas, cuando las mismas fuesen inferiores a las establecidas en el presente Convenio, respetando los derechos adquiridos por los trabajadores que tengan tal naturaleza.

Durante el año 2026 las empresas reducirán en 8 horas la jornada total anual, resultante de la aplicación de la jornada semanal de 40 horas.

Una segunda reducción de 8 horas se aplicará en 2027.

En ambos casos las empresas de acuerdo con la representación del personal en su caso, operaran la reducción mediante la aplicación de la misma según mejor les convengan de acuerdo con sus principios organizativos.

ART. 19º. VACACIONES. - El periodo de vacaciones será de treinta días naturales, para todas las categorías teniendo la obligación de disfrutarlas y no trabajarlas.

En las empresas cuyos horarios se desarrollen en jornadas de lunes a sábados, se las vacaciones se computarán a razón de 26 días laborables al año, teniendo el sábado este carácter.

Los trabajadores fijos discontinuos, las disfrutaran en su caso, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Para el disfrute del periodo vacaciones anual de los trabajadores, fijos y fijos discontinuos, se establecerán 15 días en el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, disfrutándose el resto en función de lo determinado en el calendario de vacaciones. En caso de jornadas de lunes a sábados se computarán 13 días laborables.

Los periodos de incapacidad temporal derivadas de maternidad y de hospitalización por cualquier contingencia durante las vacaciones interrumpirán las mismas por el tiempo en que dicha situación subsista. En el caso que, al inicio de las mismas, de acuerdo con el calendario laboral, el trabajador se encontrara en situación de IT, las vacaciones se suspenderán, pasando a iniciar las mismas con posterioridad a que el trabajador fuera dado de alta.

El salario a percibir durante el período de vacaciones será la suma del salario base, premios de antigüedad y complemento de asistencia al trabajo, regulado en el artículo 22 letra c), referido este último a los días efectivos de trabajo, comprendidos en el período de vacaciones de tal forma que dicho complemento se perciba en la misma cuantía global que un período de trabajo de 30 días naturales.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

ART. 20º.- Los salarios del personal incluido en el ámbito del presente Convenio para el período de vigencia son los que figuran en las tablas que se unen como Anexos, de acuerdo con los incrementos que a continuación se relacionan, revisando el Convenio Colectivo, que se pacta por cinco años de duración, aprobando las tablas salariales que se obtendrán del siguiente acuerdo económico:

a) Se actualizarán las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024, con un incremento del 4,41% con efectos desde el 1º de julio de 2025.

b) El segundo y tercer año de vigencia, esto es 2026 y 2027, se incrementarán las tablas salariales cada año en un porcentaje del 3% sobre la respectiva anterior.

c) En el cuarto año el incremento será del 2,5 % sobre las tablas preexistentes.

d) En todo caso y con las tablas actualizadas de acuerdo con lo anterior, para las categorías que superen el SMI, se actuará incrementando un importe que mantenga la diferencia lineal existente en el año 2024.

e) Se establece cláusula de revisión salarial, para el año 2026 y 2027, y con efectos para el 1º año siguiente de la diferencia del IPC del año respecto al 3% pactado.

f) Ante una futura y eventual incremento del SMI, obligará a las partes a reunirse para adecuar las tablas al mismo, con el criterio fijado en el apartado d).

ART. 21º. COMPLEMENTOS PERSONALES. PREMIOS DE ANTIGÜEDAD. - Se concede al personal, por concepto de antigüedad un premio del 5% del salario base por cada cuatrienio de prestación de servicio en la empresa.

A partir del comienzo del segundo cuatrienio el premio se computará por anualidades a razón de 1'25 cada año y se abonará mensualmente.

ART. 22º. DE PUESTOS DE TRABAJO. -

a) Plus Nocturnidad. - Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán un suplemento del 20%, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza. Cuando el ciclo productivo sea de forma continuada durante 24 horas, o lo que es lo mismo en régimen de tres turnos, los trabajadores que se encuentren adscritos al turno de noche, en horario de 22 a 6, percibirán un suplemento del 25% en lugar del 20% anterior.

b) Plus de Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad. - Los trabajos declarados por la Autoridad Laboral como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosas, tendrán un

incremento o bonificación del 20% de su salario base, salvo que dicha penosidad, toxicidad, o peligrosidad haya sido tenida en cuenta al valorar el puesto de trabajo.

c) Complemento por Asistencia al Trabajo. - Se fija un plus, con el fin de fomentar la asistencia al trabajo, cuya cuantía será la siguiente:

DERIVADOS DE AGRIOS Y MANIPULADO, ENVASADO Y COMERCIALIZACION: 4,85 euros por día efectivo de trabajo, para el primer año y el incremento que resulte de aplicar el mismo porcentaje en el que se revisen los salarios para el segundo, para todas las categorías.

d) Complementos de vencimientos periódicos superior al mes. - Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio las siguientes gratificaciones extraordinarias de carácter anual.

- 15 de marzo, una mensualidad.
- 15 de Julio, una mensualidad.
- 15 de octubre, una mensualidad.
- 15 de diciembre, una mensualidad.

Estas gratificaciones se calcularán sobre el salario base, más el premio de antigüedad.

ART. 23º. PLUS DE DISTANCIA. - El plus de distancia, será negociado en el seno de cada empresa por los Comités o delegados y las Empresas.

ART. 24º. COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL. - Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo percibirán un complemento consistente en la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación siempre que el accidente origen de la incapacidad sea atendido y controlado por un médico de Empresa de una Mutua Patronal. La duración de dicho complemento se circunscribe al tiempo de vigencia del contrato de trabajo del accidentado.

ART. 25º. AYUDA A DEFICIENTES PSÍQUICOS.- Todo trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas y perciba la prestación económica por tal concepto de la Seguridad Social, percibirá de la empresa, una ayuda cifrada para el período de vigencia del convenio en 44,4 euros (**Actualizar**) por cada mes natural y por cada hijo deficiente psíquico mientras perciba aquella aportación y en tanto el trabajador esté en alta en la empresa y en activo por lo que no se aplicará en los meses en que los trabajadores eventuales o temporales estén en situación de baja por terminación de campaña o cesación de los trabajos para los que han sido contratados.

Los trabajadores en quienes concurran estas circunstancias, deberán acreditar ante la empresa, con la correspondiente certificación expedida por el Órgano Gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de deficiente psíquico de sus hijos como la percepción

de la aportación económica por parte de la Seguridad Social, empezando a percibir tal ayuda de la Empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

ART. 26º. PREMIO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA.- En el supuesto de que un trabajador fijo con una antigüedad de más de 10 años de relación laboral con la empresa, o de un trabajador eventual, fijo discontinuo o a tiempo parcial con una antigüedad de más de novecientos días efectivos de presencia en el trabajo, opta por la jubilación antes de cumplir la edad de 65 años, percibirá de la empresa un premio que en relación a la edad en que la jubilación se produzca, se fija en la siguiente cuantía durante el período de vigencia del presente Convenio:

- 1.- A los 60 años 4.776 euros.
- 2.- A los 61 años 4.380 euros.
- 3.- A los 62 años 4.016 euros.
- 4.- A los 63 años 3.469 euros.
- 5.- A los 64 años 2.921 euros.

(actualizar)

ART. 27º. PREMIO DE NATALIDAD. - Los trabajadores afectados por este Convenio y durante la vigencia del mismo tendrán derecho a un premio en caso de natalidad de 145 euros. **(actualizar)**

ART. 28º. PREMIOS DE CONSTANCIA.- Al personal fijo que cumpla, diez, veinte y treinta años de servicio ininterrumpido en la empresa, y a los trabajadores eventuales, fijos discontinuos y a tiempo parcial que cumplan mil, dos mil y tres mil días de trabajo efectivo, se les concederá un premio que se abonará en el mismo mes en el que se cumplan los años o días de servicio, que serán 412€, 711€ y 1011€ respectivamente. **(actualizar)**

No obstante, ello, tendrán derecho a percibir este premio, en la cuantía que se expresa anteriormente, **las personas trabajadoras** ~~los trabajadores~~ eventuales, fijos discontinuos y a tiempo parcial que cumplan 900, 1.800 y 2.700 días efectivos de trabajo, y siempre que además hayan transcurrido, desde la fecha de su primer ingreso en la empresa 10, 20 o 30 años respectivamente.

ART. 29º. AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO. - En caso de muerte natural y como auxilio a los gastos que ello origina, las empresas abonarán al cónyuge o herederos **la persona trabajadora del trabajador** fallecido una mensualidad de salario real.

CAPITULO VIII

LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

ART. 30º.- Las personas trabajadoras afectados por este Convenio, previo aviso, salvo causa de fuerza mayor y justificación, podrán ausentarse del trabajo por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Con derecho a retribución:

- 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de personas convivientes en el mismo domicilio.
- 2 días laborables por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- En ambos casos anteriores, si el suceso ocurre fuera de la provincia del centro de trabajo, se ampliará la licencia en 2 días adicionales.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- 1 día natural por matrimonio de hijo/a, hermano/a o cuñado/a.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 1 día para la práctica de examen psicotécnico, cuando esté relacionado con el puesto de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de cursos de formación profesional vinculados al puesto de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y revisiones médicas durante el embarazo, cuando coincidan con la jornada de trabajo.
- Permiso retribuido para asistir a consultas médicas de hijos menores, personas dependientes o personas bajo su guarda o tutela.
- Permiso retribuido para acompañar a familiares de primer grado a pruebas diagnósticas, revisiones médicas y tratamientos oncológicos o de salud mental, previa justificación.
- La asistencia médica será retribuida con un límite de hasta 3 horas por visita y un máximo de 36 horas anuales, previa justificación.
- 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. Estas ausencias tendrán carácter retribuido hasta un máximo de 4 días al año, conforme al artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Sin derecho a retribución:

- 1 día por fallecimiento de tíos o sobrinos, tanto por consanguinidad como afinidad.
- Por el tiempo necesario para la realización del examen del carné de conducir.
- Licencias para el disfrute de derechos educativos generales y de formación profesional en los términos previstos en la legislación vigente.

ART. 31º.- En los supuestos de parto, la suspensión de trabajo con reserva de puesto para la mujer trabajadora, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud. En caso de

fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

También gozaran de un descanso de 16 semanas, en los casos de adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores cuando se trate de discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Tanto en los supuestos de parto como de Adopción / Acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, 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 de éste, o en su caso de la resolución judicial o administrativa que conceda la adopción o acogimiento.

Así mismo tendrán derecho a un periodo de hasta dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el ~~trabajador~~ tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

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.

Para los demás supuestos de excedencias se estará a lo estipulado en la Legislación Vigente al respecto, con respeto en todo caso a lo dispuesto en el párrafo final del artículo 17, en lo referido al mecanismo de excedencia para los Fijos Discontinuos ante el llamamiento al trabajo en los casos allí descritos.

ART. 32º.- Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a la ausencia de una hora de su puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Estos por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, estando facultada a la acumulación de la citada reducción en jornadas completas.

La reducción puede disfrutarse por el padre o la madre. Esta reducción no supone pérdida de salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ART. 33º.- La persona trabajadora que tenga a su cuidado algún menor de 8 años o a un minusválido físico o psíquico o sensorial, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional del salario correspondiente. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ART. 34º.- Vigilancia de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo. -

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos la mejora de la Seguridad, la Salud Laboral y la calidad de vida en el medio ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio, se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y de la mejora de las condiciones de trabajo en general.

En este sentido, tanto las empresas como los trabajadores, los delegados de Prevención y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, se exigen el estricto cumplimiento de las normas y medidas contenidas en la legislación

nacional vigente, las de la Organización Internacional del Trabajo – OIT y de la Unión Europea – UE.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, publicada en el B.O.E. De 10/11/95.

Las actividades de Prevención de Riesgos Laborales se realizarán por las Empresas con la colaboración y participación activa de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y salud, así como de los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y responsables de las secciones sindicales constituidas.

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, El Comité de Empresa o delegado/a de Personal tienen competencia para conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que la Dirección de la empresa y la representación del personal examinen si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

ART. 35º.- Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a facilitar a todo el personal que por su trabajo lo requiera, las prendas de trabajo necesarias.

- Técnicos: Dos batas al año, de verano y de invierno.
- Personal cualificado: Dos batas al año, de verano e invierno.
- Personal obrero femenino: Dos batas por campaña, de verano y de invierno.
- Personal obrero masculino: Dos monos o buzos de campaña, de verano y de invierno.

De igual modo se les proveerá de botas, guantes en los puestos de trabajo que lo requieran, y además, prendas de seguridad e higiene según la normativa vigente.

Igualmente se facilitarán prendas de abrigo en aquellos casos en que las condiciones de trabajo lo requieran.

En todo caso, y con independencia de lo anterior que obra con carácter de mínimo, se entregará ropa adecuada, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, a la estación del año, y funciones a realizar.

CAPITULO X

DERECHOS SINDICALES

ART. 36º.- Todas las empresas tienen el deber de respetar el derecho la persona trabajadora a la afiliación política o sindical, y a la libertad de expresión en materia laboral dentro de la empresa, con las limitaciones que establece la legislación vigente.

ART. 37º.- Los miembros del comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los Delegados de Personal, a que tengan derecho según el Estatuto de los Trabajadores, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

El derecho de reunión de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 38º.- Las empresas descontaran en nómina a por cualquier otro procedimiento las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubieran autorizado por escrito, con especificación de la Persona o entidad receptora de la misma.

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 39º. FALTAS. - Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Colectivo.

Las faltas se clasifican, en consideración a su importancia, en leves, graves y muy graves.

ART. 40º. CLASIFICACIÓN DE FALTAS LEVES. - Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.

2.- No notificar en 3 días hábiles, la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.- La falta incidental de aseo y limpieza personal.
- 5.- No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
- 6.- Falta al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
- 7.- La embriaguez ocasional.
- 8.- Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

ART. 41º.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES. - Son faltas graves las siguientes:

- 1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
- 2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios, experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
- 4.- Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
- 5.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 6.- La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio en las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave. (Medidas de seguridad).
- 7.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
- 8.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones de la empresa.
- 9.- Se considerará falta grave la tercera falta leve cometida dentro de un período de 60 días naturales.

ART. 42º. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS MUY GRAVES. - Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.- La comisión de más de 8 faltas en un período de 30 días.
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad, en un período de treinta días naturales.
 - b) El caso de las faltas de asistencia lo constituye, el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días naturales.
- 2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.
- 5.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 6.- Agredir física o verbalmente a sus superiores, compañeros y subordinados.
- 7.- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 8.- Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo. Independientemente de la categoría profesional.
- 9.- Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
- 10.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicite por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- 11.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
- 12.- La comisión de tres faltas graves en un período de 60 días.

ART. 43º. SANCIONES. - Las sanciones que proceden imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2.- Por faltas graves:

- a) Pérdida del derecho a elegir turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para elección de turno de vacaciones siguientes.
- d) Despido.

ART. 44º.- Habida cuenta del carácter de industria alimentaria que tienen las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio y las exigencias que ello impone para garantizar la más cuidada elaboración de los productos, se consideran faltas graves además de las enumeradas en el art. 41, Llevar relojes, zarcillos, pendientes, horquillas y toda clase de adornos metálicos en los recintos de trabajo, así como llevar cabellos sueltos en los mismos, prescindiendo de las prendas que las empresas facilitarán para recoger los cabellos.

ART. 45º.- Las faltas previstas en el artículo anterior, serán sancionadas en la siguiente forma:

- La primera con apercibimiento por escrito.
- La segunda falta con suspensión de empleo y sueldo de dos días.
- La tercera falta con suspensión de empleo y sueldo de cinco días.
- La cuarta falta con suspensión de empleo y sueldo de diez días.
- La quinta falta con suspensión de empleo y sueldo de quince días.
- La sexta falta se considera causa justa de despido y sancionable como tal, habida cuenta que tal conducta constituye un incumplimiento grave y culpable de los deberes que incumben al trabajador.

ART. 46º.- Para evitar las acciones de acoso sexual que se produzcan en el seno de la empresa, se establecen las siguientes medidas:

1.- La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual en el conjunto de las personas que trabajan en su ámbito.

2.- En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de la empresa, o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

3.- Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas existan prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

ART. 47º. PRESCRIPCIÓN. - Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

ART. 48º. PROCEDIMIENTO. -

1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa (o persona en quien delegue) la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

2.- Las Empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

3.- No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Será potestativo de la Empresa la instrucción de expedientes para la imposición de faltas graves o muy graves. En todo caso la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para establecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargo y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4.- En los casos en los que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de

su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente que se ajustará a las siguientes normas:

a). - La empresa notificará a la persona trabajadora la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b). - En el mismo escrito de apertura de expediente se designará por la empresa, un secretario y un instructor imparciales.

c). - El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días exponga las alegaciones y proponga la práctica de pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d). - Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos y los hechos en que se funde.

CAPITULO XII

COMISIÓN PARITARIA Y FOMENTO DE IGUALDAD

ART. 50º.- Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de las partes, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas.

Dicha Comisión estará integrada por dos vocales en representación de las centrales sindicales firmantes (1 por CCOO y 1 por UGT) e igual número en representación de la agrupación patronal, y los asesores que se estimen necesarios en cada caso.

En caso de ausencia de los miembros titulares, podrán suplirlos cualquiera de los vocales que han formado parte de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

Actuará como presidente de la Comisión Paritaria, el presidente de la firma de este Convenio, quien podrá delegar, de acuerdo con las partes.

La Comisión resolverá las cuestiones por acuerdo entre las dos representaciones que la forman y podrá aprobar sus normas de funcionamiento.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, sobre las cuestiones que le hayan sido sometidas en el ámbito de su competencia, esta levantará acta de la reunión en

la que se recogerá la postura de las representaciones que la forman, y dará traslado de la misma en el plazo de diez días a las partes que solicitaron su intervención, a fin de que puedan someter el asunto directamente al conocimiento y resolución de la jurisdicción competente en la materia.

ART. 51º.- Fomento de Igualdad y contra la Discriminación. -

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional fomentará la IGUALDAD de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como la NO DISCRIMINACIÓN por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, Convenios de la OIT y jurisprudencia. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales

Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad y promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

3. Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, deberán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Así, durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes firmantes se comprometen a fomentar la realización, ejecución y evaluación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por su ámbito de aplicación que tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras, así como en aquellas empresas que lo quieran realizar voluntariamente conforme a la legislación vigente, para ello se constituirá una Comisión de Igualdad, que será el órgano competente de establecer las medidas de igualdad del presente Convenio Colectivo, así como las pautas generales del Plan de Igualdad, de supervisar su cumplimiento y de realizar la evaluación del mismo.

Por otro lado, se regulará un protocolo de actuación ante el acoso sexual y moral por razón de sexo, negociado con los Representante Legales de los Trabajadores, con el fin de prevenir estas conductas y articular mecanismos internos de resolución

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género, para lo que deberá existir una Comisión que tendrá por objeto velar por el cumplimiento por parte de las empresas comprendidas en el ámbito del Convenio, de los derechos de la mujer.

La Comisión estará integrada por dos vocales en representación de las centrales sindicales firmantes (1 por CCOO y 1 por UGT) e igual número en representación de la agrupación patronal, y los asesores que se estimen necesarios en cada caso.

La Comisión será presidida alternativamente por uno de los vocales de cada representación.

Durante la vigencia del presente Convenio cualquiera de las representaciones empresarial y social podrá nombrar nuevos vocales que sustituyan a los inicialmente designados.

La Comisión podrá recabar ayuda de expertos cuando lo considere necesario.

PROTOCOLO DE ACOSO

Se incorpora la redacción para su aplicación en todas las empresas afectadas por el presente Convenio, el siguiente PROTOCOLO DE ACOSO:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO, TRANS Y LGTBI.

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Por todo ello y de acuerdo con estos principios, la patronal firmante de este protocolo, se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, así como a promover entre sus empresas asociadas la realización de protocolos propios contra el acoso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a las empresas de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo las patronales su responsabilidad en orden a erradicar un

entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador o trabajadora.

3. ÁMBITO PERSONAL

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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".

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo,

asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas:

- Sensibilización de las plantillas tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, en caso de producirse.

- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

- Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellas personas que tengan responsabilidades directivas o de mando.

- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Difusión de los protocolos.

6. VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves, según lo regido por el presente convenio.

Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Inicio del Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada, por la RLT o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la dirección de la empresa donde se produzca, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad.

Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa afectada, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Procedimiento Previo

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento y no se solucione en un plazo de diez días o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte de la instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo y junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

El informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
 - Descripción de los principales hechos del caso.
 - Resumen de las diligencias practicadas.
 - Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
 - Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
 - Firma de los miembros del comité instructor.

Acciones a adoptar del procedimiento

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, las personas instructoras trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- Se tomarán las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

El seguimiento del presente protocolo se realizará por la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, regulada en el art. 38 del presente Convenio Colectivo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona presunta acosadora ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, se podrán adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1º.- Habida cuenta que por Resolución de 28 de Enero de 1999, se acordó la sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Manipulado y Envasado para el comercio de Exportación de Agrios de 28 de octubre de 1957, y el nuevo texto resulta incompleto especialmente por referirse exclusivamente al sector de Agrios, cuando el presente Convenio incorpora otras actividades hortofrutícolas, las partes firmantes, se comprometen a ir introduciendo gradualmente en el texto del Convenio la regulación de aquellas materias que, siendo objeto de regulación por el mencionado Acuerdo de Sustitución no hayan sido aun incorporadas a aquel.

2º.- Las partes contratantes se comprometen a estudiar aquellas medidas que puedan conducir a una reducción del absentismo, siempre que las causas que lo provoquen sean comunes a las empresas, sea de manipulado o envasado, ya de derivados de agrios y de frutas, comprendidas el ámbito del presente Convenio.

3º.-Inaplicación de condiciones de trabajo. -

En el supuesto de que alguna de las Empresa afectada por el presente Convenio Colectivo desee plantear algunas de las causas de inaplicación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, previo a la iniciación del preceptivo periodo de consultas con la representación de los trabajadores, será obligatorio comunicarlo a la Comisión Paritaria, motivando con claridad y concreción la causa económica, técnica, organizativa o de producción que justifique una medida de inaplicación, así como la medida de inaplicación que pretende llevar a cabo. La Comisión Paritaria deberá de reunirse con carácter urgente, en un plazo no superior a 10 días hábiles, contados desde el momento que tuvo entrada el escrito de inicio.

La inaplicación deberá de cumplir las siguientes condiciones:

- a) Que el plazo de inaplicación no se extienda más allá de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.
- b) Que se establezca acuerdo previo con los representantes de los trabajadores, el cual deberá ponerse en conocimiento de la comisión paritaria, conforme regula el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Resolución de la Comisión Paritaria, a falta de acuerdo entre la Empresa y sus Representantes legales de los trabajadores, y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, de las discrepancias que le sean sometidas en los supuestos de inaplicación en la Empresa de condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión podrá proponer medidas de mediación o arbitraje voluntario a través del procedimiento establecido en el SERCLA.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, serán de aplicación el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y la Exportación de Agrios, aprobado por Resolución de 28 de enero de 1999, publicado en el BOE el 17 de febrero de 1999, y demás disposiciones legales de carácter general que regulan el trabajo por cuenta ajena.

Sevilla, 25 de febrero de 2026

EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

Fdo.: Luis Marín Lamparero

Fdo.: Bonifacio García Ceballos

Por UGT
José Berjano Méndez

Por CCOO
Mónica Dolores Vega Fariña

TABLAS SALARIALES PARA EL PERSONAL FIJO DE DERIVADOS PARA 2025

GRUPO I	Salario mes	Salario Año (*)
Ingenieros, Licenciados	1.590,94 €	26.942,86 €
Ayudantes Técnicos Titulados	1.393,55 €	23.784,62 €
Técnicos no Titulados	1.393,55 €	23.784,62 €

GRUPO II	Salario mes	Salario Año (*)
Jefe Administrativo de 1ª	1.248,94 €	21.470,86 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.201,26 €	20.707,98 €
Oficial Administrativo	1.105,91 €	19.182,38 €
Auxiliar Administrativo	1.023,11 €	17.857,58 €
Auxiliar de Laboratorio	1.023,11 €	17.857,58 €
Telefonista	1.023,11 €	17.857,58 €
Ordenanza, Portero y Vigilante	975,30 €	17.092,62 €
Personal de Limpieza	943,02 €	16.576,14 €

GRUPO III	Salario mes	Salario Año (*)
Encargado de Almacén	1.213,74 €	20.907,66 €
Encargado de Producción	1.213,74 €	20.907,66 €
Especialista de la Industria	1.023,11 €	17.857,58 €
Especialista 2º de la Industria	975,45 €	17.095,02 €
Carretillero	975,45 €	17.095,02 €
Oficial de Almacén	980,65 €	17.178,22 €
Peón	943,02 €	16.576,14 €
Faenero/as (Encajadoras, etc.)	943,02 €	16.576,14 €

GRUPO IV	Salario mes	Salario Año (*)
Oficial de 1ª	1.023,11 €	17.857,58 €
Oficial de 2ª	980,68 €	17.178,70 €
Oficial de 3ª	943,02 €	16.576,14 €

(*) Euros/mes x 16 más 1.487,80 € del art. 27 apartado C (5,43 € x 274 días)

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE DERIVADOS DE AGRIOS PARA PARA 2025

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Auxiliar Administrativo	33,77 €	17.866,27 €	65,21 €	391,23 €	9,78 €	17,12 €
Ordenanza, portero, y vigilante	32,14 €	17.075,72 €	62,32 €	373,92 €	9,35 €	16,36 €
Personal de la limpieza	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Especialista de la Industria	35,67 €	18.787,77 €	68,57 €	411,41 €	10,29 €	18,00 €
Especialista 2º de la Industria	31,81 €	16.915,67 €	61,74 €	370,42 €	9,26 €	16,21 €
Peón	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €
Faenero/a	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €
Oficial de Almacén	32,39 €	17.196,97 €	62,76 €	376,58 €	9,41 €	16,48 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Oficial de 1ª	33,77 €	17.866,27 €	65,21 €	391,23 €	9,78 €	17,12 €
Oficial de 2ª	32,39 €	17.196,97 €	62,76 €	376,58 €	9,41 €	16,48 €
Oficial de 3ª	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €

- (1) Salario Base pactado.
- (2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 5,43 € por 274 días laborales.
- (3) Salario día todos los conceptos incluidos.
- (4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.
- (5) Valor hora normal de trabajo.
- (6) Valor hora extraordinaria del 75%.

TABLAS SALARIALES PARA EL PERSONAL FIJO DE MANIPULADOS PARA 2025

GRUPO I	Salario mes	Salario Año (*)
Ingenieros, Licenciados	1.479,71 €	25.163,18 €
Ayudantes Técnicos Titulados	1.309,71 €	22.443,18 €
Técnicos no Titulados	1.309,71 €	22.443,18 €

GRUPO II	Salario mes	Salario Año (*)
Jefe Administrativo de 1ª	1.185,63 €	20.457,90 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.144,22 €	19.795,34 €
Oficial Administrativo	1.061,44 €	18.470,86 €
Auxiliar Administrativo	989,57 €	17.320,94 €
Auxiliar de Laboratorio	989,57 €	17.320,94 €
Telefonista	989,57 €	17.320,94 €
Ordenanza, Portero y Vigilante	948,04 €	16.656,46 €
Personal de Limpieza	943,02 €	16.576,14 €

GRUPO III	Salario mes	Salario Año (*)
Encargado de Almacén	1.155,04 €	19.968,46 €
Encargado de Producción	1.155,04 €	19.968,46 €
Especialista de la Industria	989,57 €	17.320,94 €
Carretillero	948,04 €	16.656,46 €
Oficial de Almacén	948,04 €	16.656,46 €
Peón	943,02 €	16.576,14 €
Faenero/as (Encajadoras, etc.)	943,02 €	16.576,14 €

GRUPO IV	Salario mes	Salario Año (*)
Oficial de 1ª	989,57 €	17.320,94 €
Oficial de 2ª	948,04 €	16.656,46 €
Oficial de 3ª	943,02 €	16.576,14 €

(*) Euros/mes x 16 más 1.487,80 € del art. 27 apartado C (5,43 € x 274 días)

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN Y EXPORTACIÓN DE LOS AGRIOS Y DEMÁS FRUTAS PARA 2025

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Auxiliar Administrativo	32,70 €	17.347,32 €	63,31 €	379,87 €	9,50 €	16,62 €
Ordenanza, portero, y vigilante	31,33 €	16.682,87 €	60,89 €	365,32 €	9,13 €	15,98 €
Personal de la limpieza	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Especialista de la Industria	32,70 €	17.347,32 €	63,31 €	379,87 €	9,50 €	16,62 €
Peón	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €
Faenero/a	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €
Oficial de Almacén	31,52 €	16.775,02 €	61,22 €	367,34 €	9,18 €	16,07 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Oficial de 1ª	32,70 €	17.347,32 €	63,31 €	379,87 €	9,50 €	16,62 €
Oficial de 2ª	31,52 €	16.775,02 €	61,22 €	367,34 €	9,18 €	16,07 €
Oficial de 3ª	31,11 €	16.576,17 €	60,50 €	362,98 €	9,07 €	15,88 €

(1) Salario Base pactado.

(2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 5,43 € por 274 días laborales.

(3) Salario día todos los conceptos incluidos.

(4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.

(5) Valor hora normal de trabajo.

(6) Valor hora extraordinaria del 75%.

TABLAS SALARIALES PARA EL PERSONAL FIJO DE DERIVADOS PARA 2026

GRUPO I	Salario mes	Salario Año (*)
Ingenieros, Licenciados	1.620,40 €	27.414,22 €
Ayudantes Técnicos Titulados	1.423,01 €	24.255,98 €
Técnicos no Titulados	1.423,01 €	24.255,98 €

GRUPO II	Salario mes	Salario Año (*)
Jefe Administrativo de 1ª	1.278,40 €	21.942,22 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.230,72 €	21.179,34 €
Oficial Administrativo	1.135,37 €	19.653,74 €
Auxiliar Administrativo	1.052,57 €	18.328,94 €
Auxiliar de Laboratorio	1.052,57 €	18.328,94 €
Telefonista	1.052,57 €	18.328,94 €
Ordenanza, Portero y Vigilante	1.004,76 €	17.610,56 €
Personal de Limpieza	972,48 €	17.094,08 €

GRUPO III	Salario mes	Salario Año (*)
Encargado de Almacén	1.242,50 €	21.414,40 €
Encargado de Producción	1.242,50 €	21.414,40 €
Especialista de la Industria	1.052,57 €	18.375,52 €
Especialista 2º de la Industria	1.004,91 €	17.612,96 €
Carretillero	1.004,91 €	17.612,96 €
Oficial de Almacén	1.010,11 €	17.696,16 €
Peón	972,48 €	17.094,08 €
Faenero/as (Encajadoras, etc.)	972,48 €	17.094,08 €

GRUPO IV	Salario mes	Salario Año (*)
Oficial de 1ª	1.052,57 €	18.375,52 €
Oficial de 2ª	1.010,14 €	17.696,64 €
Oficial de 3ª	972,48 €	17.094,08 €

(*) Euros/mes x 16 más 1.534,40 € del art. 27 apartado C (5,60 € x 274 días)

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE DERIVADOS DE AGRIOS PARA PARA 2026

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Auxiliar Administrativo	34,75 €	18.388,15 €	67,11 €	402,66 €	10,07 €	17,62 €
Ordenanza, portero, y vigilante	33,12 €	17.597,60 €	64,22 €	385,35 €	9,63 €	16,86 €
Personal de la limpieza	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Especialista de la Industria	36,65 €	19.309,65 €	70,47 €	422,84 €	10,57 €	18,50 €
Especialista 2º de la Industria	32,79 €	17.437,55 €	63,64 €	381,84 €	9,55 €	16,71 €
Peón	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €
Faenero/a	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €
Oficial de Almacén	33,37 €	17.718,85 €	64,67 €	388,00 €	9,70 €	16,98 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Oficial de 1ª	34,75 €	18.388,15 €	67,11 €	402,66 €	10,07 €	17,62 €
Oficial de 2ª	33,37 €	17.718,85 €	64,67 €	388,00 €	9,70 €	16,98 €
Oficial de 3ª	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €

- (1) Salario Base pactado.
- (2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 5,60 € por 274 días laborales.
- (3) Salario día todos los conceptos incluidos.
- (4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.
- (5) Valor hora normal de trabajo.
- (6) Valor hora extraordinaria del 75%.

TABLAS SALARIALES PARA EL PERSONAL FIJO DE MANIPULADOS PARA 2026

GRUPO I	Salario mes	Salario Año (*)
Ingenieros, Licenciados	1.479,71 €	25.163,18 €
Ayudantes Técnicos Titulados	1.309,71 €	22.443,18 €
Técnicos no Titulados	1.309,71 €	22.443,18 €

GRUPO II	Salario mes	Salario Año (*)
Jefe Administrativo de 1ª	1.215,09 €	20.975,84 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.173,68 €	20.313,28 €
Oficial Administrativo	1.090,90 €	18.988,80 €
Auxiliar Administrativo	1.019,03 €	17.838,88 €
Auxiliar de Laboratorio	1.019,03 €	17.838,88 €
Telefonista	1.019,03 €	17.838,88 €
Ordenanza, Portero y Vigilante	977,50 €	17.174,40 €
Personal de Limpieza	972,48 €	17.094,08 €

GRUPO III	Salario mes	Salario Año (*)
Encargado de Almacén	1.184,50 €	20.486,40 €
Encargado de Producción	1.184,50 €	20.486,40 €
Especialista de la Industria	1.019,03 €	17.838,88 €
Carretillero	977,50 €	17.174,40 €
Oficial de Almacén	977,50 €	17.174,40 €
Peón	972,48 €	17.094,08 €
Faenero/as (Encajadoras, etc.)	972,48 €	17.094,08 €

GRUPO IV	Salario mes	Salario Año (*)
Oficial de 1ª	1.019,03 €	17.838,88 €
Oficial de 2ª	977,50 €	17.174,40 €
Oficial de 3ª	972,48 €	17.094,08 €

(*) Euros/mes x 16 más 1.534,40 € del art. 27 apartado C (5,60 € x 274 días)

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN Y EXPORTACIÓN DE LOS AGRIOS Y DEMÁS FRUTAS PARA 2026

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Auxiliar Administrativo	33,68 €	17.869,20 €	65,22 €	391,30 €	9,78 €	17,12 €
Ordenanza, portero, y vigilante	32,31 €	17.204,75 €	62,79 €	376,75 €	9,42 €	16,48 €
Personal de la limpieza	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Especialista de la Industria	33,68 €	17.869,20 €	65,22 €	391,30 €	9,78 €	17,12 €
Peón	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €
Faenero/a	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €
Oficial de Almacén	32,50 €	17.296,90 €	63,13 €	378,76 €	9,47 €	16,57 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Oficial de 1ª	33,68 €	17.869,20 €	65,22 €	391,30 €	9,78 €	17,12 €
Oficial de 2ª	32,50 €	17.296,90 €	63,13 €	378,76 €	9,47 €	16,57 €
Oficial de 3ª	32,09 €	17.098,05 €	62,40 €	374,41 €	9,36 €	16,38 €

(1) Salario Base pactado.

(2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 5,60 € por 274 días laborales.

(3) Salario día todos los conceptos incluidos.

(4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.

(5) Valor hora normal de trabajo.

(6) Valor hora extraordinaria del 75%.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: SERVEO SERVICIOS S.A.U. (ANTES FERROVIAL SERVICIOS, S.A.)
LIMPIEZA HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DEL ROCIO DE SEVILLA.****Expediente: 41/01/0327/2025****Fecha: 16/04/2026****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Destinatario: FLOR LOPEZ MORALES****Código 41002162011987.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa SERVEO SERVICIOS, S.A.U. (antes FERROVIAL SERVICIOS, S.A.) Limpieza Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla (código 41002162011987), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 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 Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

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

CSV : RCC-7810-dce7-aa3f-d9fd-e0bc-2485-e698-f892

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/04/2026 11:40 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa SERVEO SERVICIOS, S.A.U. (antes FERROVIAL SERVICIOS, S.A.) Limpieza Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla (código 41002162011987), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 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-7810-dce7-aa3f-d9fd-e0bc-2485-e698-f892
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/04/2026 11:40 | NOTAS : F

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbitos territorial, personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa SERVEO SERVICIOS, S.A., actual concesionaria del servicio de limpieza y los trabajadores de limpieza que prestan servicios para dicha empresa en el Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, con independencia de su situación contractual.

En los supuestos de subrogación o sucesión de empresa o contrata, el convenio será de aplicación obligatoria a los trabajadores con relación laboral en la empresa que adquiera la titularidad del servicio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo se aplicará, con exclusión de cualquier otro, salvo que en su conjunto o cómputo anual resultase más favorable a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo el acogerse o beneficiarse de cualquier otra disposición sobre la materia.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 3. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio se establece desde el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose anualmente de manera automática si por cualquiera de las partes firmantes no se denunciara con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de no producirse denuncia, se entenderá prorrogado, tácitamente, en cuyo caso los salarios derivados del presente Convenio Colectivo se verán incrementados automáticamente en la misma cuantía o porcentaje que en ese año haya sufrido el I.P.C. real más un (1) punto.

Asimismo, en el supuesto de que el IPC fuese negativo, las retribuciones no se verán afectadas, manteniéndose en el mismo importe que hasta la fecha hubiera resultado vigente en todos los conceptos salariales/extrasalariales recogidos en el presente Convenio.

El presente Convenio Colectivo, una vez firmado por las partes se remitirá a la Autoridad Laboral a efectos de registro, depósito y, en su caso, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las partes pactan de modo expreso que continuarán vigentes y serán respetadas todas las cláusulas y condiciones del Convenio Colectivo que este viene a sustituir.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que apreciadas en su conjunto superen a las pactadas en el presente Convenio.

Artículo 6. Principio de igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y personas con discapacidad, en el acceso al empleo, la formación, promoción profesional y ascensos, en el marco del plan de igualdad de SERVEO SERVICIOS, S.A. que se encuentre vigente en cada momento.

**CAPÍTULO II
COMISIÓN PARITARIA**

Artículo 7. Comisión paritaria.

En aplicación de lo establecido en el artículo 91 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, se crea una comisión paritaria de Convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Dicha Comisión estará integrada por seis miembros, tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores. La designación de la representación de los trabajadores será directamente proporcional a la representación de miembros que cada sindicato obtenga en el Comité de Empresa tras las Elecciones Sindicales.

La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de lo establecido en este Convenio Colectivo en materia de igualdad de oportunidades.

Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores. En el supuesto de desacuerdo, las partes, para solventar las discrepancias que pudieran existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

Se designa como domicilio de la Comisión paritaria del Convenio, el de la sede del Comité de Empresa en el Hospital Virgen del Rocío de Sevilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

**CAPÍTULO III
JORNADA LABORAL**

**Artículo 8. Jornada
laboral.**

El presente Convenio Colectivo regula los descansos y horarios de la plantilla, respetando en todo momento la jornada establecida en el mismo, y que necesariamente deberá suponer que queda cubierto el servicio las 24 horas del día.

I. Turnos de mañana y tarde:

- A. Jornada semanal:** La jornada máxima semanal ordinaria no sobrepasará las 35 horas semanales.
- B. Descansos semanales y jornada en fines de semana y festivos:** El descanso semanal se establece en dos días consecutivos. La jornada de sábados, domingos y festivos será de 5 horas y, como máximo, se trabajará en sábado y domingos alternos.
- C. Descanso semanal:** El personal contratado a jornada completa, tendrá fijado por cuadrante los descansos convencionalmente establecidos conforme a la siguiente secuencia de carácter rotativo y sucesivo:

Semana 1: Viernes y Sábado
Semana 2: Sábado y Domingo
Semana 3: Domingo y Lunes
Semana 4: Sábado y Domingo

- D. Trabajo en festivos coincidentes en sábados o domingos:** Aquellos días festivos que resulten coincidentes con sábado o domingo, generarán un descanso adicional para los trabajadores, en la misma forma que en festivos no coincidentes en sábado o domingo.

Si el descanso semanal coincidiera en día festivo oficial, se compensará con un día de descanso adicional. Si por cuadrante, el día festivo coincide con el día de descanso del trabajador y, sin embargo, resultara necesario para el servicio que acudiera a su puesto de trabajo, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, el trabajador/a percibirá compensación económica correspondiente y un día adicional de descanso compensatorio, manteniendo igualmente el derecho a disfrutar de su día libre semanal no disfrutado.

Aquellos trabajadores cuyo día de descanso semanal les coincidiera con un festivo oficial, sin prestación efectiva de servicios, dispondrán de un día libre adicional compensatorio.

El día libre compensatorio se disfrutará preferentemente en viernes, sábado, domingo o lunes, unido al descanso semanal, salvo acuerdo entre empresa y el/la trabajador/a. El número de trabajadores disfrutando simultáneamente de dicho descanso compensatorio, no podrá superar el 10% de la plantilla habitual por edificio y turno en el que normalmente presten servicios.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A., PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.

El trabajador podrá solicitar el disfrute del día de descanso en otra fecha distinta a viernes, sábado, domingo o lunes. Para ello, deberá solicitarlo al encargado de edificio, por escrito, con una antelación mínima de 24 horas.

En caso de que el trabajador dicho día festivo y el día de compensación no pudiese disfrutarlo en el periodo mencionado de tres meses, por encontrarse en situación de I.T., A.T. o permiso legal establecido, este podrá disfrutar el día compensatorio fuera de dicho periodo siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde que se generó su derecho.

Como máximo podrán coincidir descansando, en días diferentes a viernes, sábados, domingos o lunes, en un mismo día y en un mismo edificio y turno, un trabajador de la plantilla de cada uno de los edificios que componen el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, pudiendo la empresa denegar el disfrute de ese día de descanso, en la fecha solicitada, en caso de que se supere dicho porcentaje máximo establecido. La preferencia para el descanso del día solicitado vendrá determinada por orden de antigüedad de fecha y hora de solicitud.

E. Rotación en las guardias de los días 24 y 31 de diciembre:

Para todos los trabajadores del turno de tarde en los días 24 y 31 de diciembre, se establece que, en el turno de guardia, se siga una rotación independiente, siempre y cuando la organización de cada centro lo permita.

F. Descanso anual en domingo: Se establece un domingo de descanso al año, por lo que una semana al año se descansará, viernes, sábado y domingo.

G. Edificios sin actividad en fin de semana: En aquellos edificios que integran el centro de trabajo que no hubiera actividad en los fines de semana, en tanto y en cuanto se mantenga dicha situación, el descanso semanal se establece en sábado y domingo para todos los trabajadores/as que en el mismo desarrollen su actividad. En caso de que se inicie la actividad en fines de semana, se aplicará el sistema de descansos rotativo recogido en el apartado C) de este mismo artículo.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A., PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.

Los festivos oficiales que coincidan con el día de descanso del trabajador/a, que prestan sus servicios en los edificios con estas características específicas, se le compensará con otro día de descanso, la fecha de disfrute de este día será de libre elección de los trabajadores/as, siendo necesario que el trabajador preavise una antelación mínima de 24 horas. Como máximo podrán coincidir en un mismo día y en un mismo edificio un trabajador/a, por turno, de la plantilla de cada uno de estos edificios pudiendo la empresa denegar el disfrute de ese día de descanso en caso de que se supere el número de trabajadores máximo establecido.

H. Descanso entre jornada: Para la plantilla con jornada completa diaria, en cada jornada de trabajo habrá un descanso de treinta (30) minutos para tomar alimentos. Dicho descanso se considerará como trabajo efectivo a todos los efectos.

Para los trabajadores con contratos a jornada reducida de diario, en cada jornada de trabajo habrá un descanso de 20 minutos para tomar alimentos. Dicho descanso se considerará como trabajo efectivo a todos los efectos.

II. Turno de noche:

A. Jornada semanal: La jornada máxima semanal ordinaria no sobrepasará las 35 horas semanales de promedio.

B. Distribución horaria y cuadrante: Se establece la siguiente secuencia de trabajo con carácter rotativo y sucesivo:

Semana 1: Miércoles y jueves, de 21:00 a 07:00 horas
Semana 2: Lunes, martes, viernes, sábados y domingos, de 21:00 a 07:00 horas.

C. Descanso entre jornada: Las personas trabajadoras disfrutarán de una hora de descanso durante la jornada de trabajo, cuyo horario quedará determinado por las necesidades diarias del servicio, quedando a potestad de la Empresa su fijación y/o determinación. En todo caso, se asegurará que el servicio no se encuentre en ningún momento sin asistencia del personal de limpieza.

D. Cambio de lugar de trabajo: A criterio de la Empresa y siempre que resultara organizativamente necesario para cuadrar los puesto de trabajo en el turno de noche, podrá asignarse al trabajador a un edificio distinto del que habitualmente presta sus servicios.

E. Festivos coincidentes con día de descanso: Los festivos oficiales que coincidan con el día de descanso del trabajador/a se le compensará con otro día de descanso.

F. Permisos retribuidos: El personal de la empresa que preste sus servicios en el turno de noche tendrá derecho a tres días de permiso retribuidos y fuera de vacaciones, un (1) día en Semana Santa, un (1) día en Navidad y un (1) día en Feria, todos ellos de los no festivos y dentro de la misma semana de

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A., PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.

cada fiesta. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, los tres días mencionados anteriormente se podrá distribuir a lo largo del año.

G. Descanso anual en domingo: El personal adscrito al turno de noche disfrutará de un domingo de descanso al año.

III. Trabajadores con contrato de fin de semana:

A. Jornada semanal: La jornada semanal ordinaria quedará establecida en 20 horas y 45 minutos semanales.

B. Distribución horaria y cuadrante: Se establece la siguiente secuencia de trabajo con carácter rotativo y sucesivo:

Grupo A:

Viernes, jornada de trabajo de 7 horas.

Sábados y Domingos, jornada de trabajo de 6 horas.

Cada cuatro semanas: Lunes, jornada de trabajo de 7 horas.

Grupo B:

Sábados y Domingos, jornada de trabajo de 6 horas.

Lunes, jornada de trabajo de 7 horas.

Cada cuatro semanas: Viernes, jornada de trabajo de 7 horas.

IV. Trabajadores relevistas:

La jornada semanal ordinaria de los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de relevo se ajustará a la legalidad vigente, la cual en el momento de suscripción del presente convenio colectivo, establece que deberán ser contratados a jornada completa. La prestación de servicios se realizará de lunes a domingo, con dos días de descansos semanales consecutivos.

Aquellos trabajadores que hubieran formalizado contratos de relevo con anterioridad al 01/04/2025, se regirán por la legislación que en el momento de suscripción de su contrato de trabajo resultaba de aplicación de conformidad con la Disposición Transitoria Primera 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. Las condiciones de estos trabajadores/as se encuentran específicamente reguladas por el Acuerdo alcanzado entre la Empresa y el Comité de Empresa en fecha 11 de octubre de 2017, siendo su ámbito de afectación limitado a los trabajadores que en el cuerpo del mismo se relacionan.

V. Jornada máxima en cómputo diario:

La jornada máxima ordinaria en cómputo diario no podrá ser superior a diez (10) horas, y entre jornada y jornada existirá un periodo de descanso mínimo ininterrumpido de doce (12) horas.

VI. Periodos de jornada reducida:

En Semana Santa, la semana de FERIA, en Navidad (de 24 al 31 de diciembre ambos inclusive): La jornada laboral de todos los trabajadores, incluidos los de

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

jornada parcial, se reducirá una (1) hora diaria los días laborales (no en los festivos) de tales semanas. Las horas no disfrutadas en las semanas mencionadas no podrán disfrutarse en periodos distintos. Las personas que además tengan derecho a reducción de su jornada por lactancia, no se verán privadas de su derecho en este periodo.

VII. Asuntos personales:

Cada trabajador de la plantilla tendrá derecho al disfrute de dos horas mensuales para asuntos personales y sin necesidad de justificación, con el descuento económico correspondiente, siendo necesario para el disfrute de este permiso que el trabajador preavise con una antelación mínima de 24 horas.

Como máximo podrán coincidir, en un mismo día y en un mismo edificio y turno un 5 % de la plantilla de cada uno de los edificios que componen el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, pudiendo la empresa denegar el disfrute de las citadas horas en caso de que se supere el porcentaje máximo establecido.

VIII. Días de empresa:

Todos los trabajadores de la plantilla a jornada completa y los contratados a tiempo parcial para la prestación de servicios todos los días de la semana, en turnos de mañana y tarde, tendrán derecho a tres días de descansos retribuidos, que se disfrutarán conforme a lo siguiente: un (1) día en Semana Santa, un (1) día en la semana de FERIA y 1 día en la semana de Navidad (del 24 al 31 de diciembre, ambos incluidos). Los turnos de descansos en estas semanas los establecerá la Empresa de común acuerdo con el Comité de Empresa.

De común acuerdo con la Empresa los/as trabajadores/as podrán disfrutar estos días fuera de los periodos antes mencionados, siendo necesario para el referido disfrute de esos días que el trabajador lo solicite por escrito a la Empresa, en caso de coincidencia de solicitudes de trabajadores para descansar un mismo día, el trabajador tendrá preferencia por orden de antigüedad en fecha y hora de la solicitud, como mínimo podrá solicitar el descanso con 24 horas de antelación.

Los días de descansos que se soliciten fuera del periodo de Semana Santa, FERIA o Navidad no podrán coincidir con viernes, sábado, domingo o lunes, excepto cuando se acuerde con la Empresa. Como máximo podrán coincidir en un mismo día y en un mismo edificio y turno una persona.

Como máximo descansará el 10% de la plantilla del centro de trabajo del Hospital Universitario «Virgen del Rocío».)

Artículo 9. Días de libre disposición.

Todo trabajador/a de la plantilla tendrá derecho al disfrute de seis (6) días de libre disposición, retribuidos y no recuperables, sin necesidad de justificación. Para el disfrute de este permiso será necesario que el trabajador preavise al encargado de edificio, con una antelación mínima de 48 horas

Como máximo podrán coincidir en un mismo día y en mismo edificio y turno, un 5 % de la

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

plantilla de cada uno de los edificios que componen el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, pudiendo la Empresa denegar el disfrute de los citados días de libre disposición, en caso de que se supere dicho porcentaje máximo establecido.

Artículo 10. Festivos.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban realizar la jornada ordinaria de trabajo en cualquiera de los 14 días de fiestas oficiales, que se establezcan en el calendario oficial de cada año, lo harán de forma alterna, uno si otro no.

Cuando el día festivo coincida con el descanso semanal el trabajador/a podrá elegir entre trabajarlo, por lo que tendrá derecho a un día de descanso compensatorio a disfrutar en los tres meses siguientes, o descansararlo.

Las fiestas oficiales que coincidan en sábados para los trabajadores que les correspondan descansar por ese festivo, se compensarán con un día de descanso, respetándose el turno de descanso semanal para la plantilla establecido en el apartado 1C), del artículo 8.

El trabajador afectado podrá solicitar el disfrute del día de descanso en otra fecha distinta a viernes, sábado, domingo o lunes. Para ello, deberá solicitarlo al encargado de edificio, por escrito, con una antelación mínima de 24 horas. Como máximo podrán coincidir descansando, en días diferentes a viernes, sábados, domingos o lunes, en un mismo día y en un mismo edificio y turno, un trabajador de la plantilla de cada uno de los edificios que componen el centro de trabajo Hospital Universitario “Virgen del Rocío” de Sevilla, pudiendo la empresa denegar el disfrute de ese día de descanso, en la fecha solicitada, en caso de que se supere dicho porcentaje máximo establecido. La preferencia para el descanso del día solicitado vendrá determinada por orden de antigüedad de fecha y hora de solicitud.

Durante la vigencia del Convenio, los trabajadores descansarán siete (7) días festivos y siete (7) restantes los trabajarán: Los trabajadores/as disfrutarán de 11 festivos anuales, siete que se descansan y cuatro (4) días de descanso que se generan al trabajar los siete festivos.

Los descansos compensatorios no podrán ser solicitados durante la semana de Navidad, la Semana Santa, la de Feria y puentes.

Este sistema no afectará a los trabajadores contratados a jornada parcial de fines de semana, que trabajarán los festivos que coincidan con sus días de trabajo según cuadrante. Como compensación percibirán el plus de festivo establecido en el artículo 20 de este Convenio Colectivo, no teniendo derecho al día de descanso compensatorio por estar incluido en su salario.

Rotación de los Festivos: se invertirá el turno de los festivos cada año el día 15 de agosto, por lo que al turno que le tocara descansar/trabajar el festivo anterior al 15 de Agosto, también descansara/trabajara el 15 de Agosto, y así en lo sucesivo continuando con este sistema en los años siguientes.

Artículo 11. Turnos de trabajo, traslados y cambios de centro.

A. Turnos de trabajo: Se establecen tres turnos de trabajo: mañana tarde y noche. Dichos turnos serán fijos y no rotativos, por lo que la Empresa queda obligada a respetar los mismos y no podrá cambiar a nadie salvo acuerdo de las partes (empresa-trabajador) y previo conocimiento del Comité de Empresa.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

B. Traslados y cambios de centro: Todo personal afectado por el presente Convenio Colectivo, salvo aquellas personas cuya modalidad de contratación indique lo contrario, tendrán el carácter de fijo y adscrito al centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, por lo que la empresa no podrá cambiarlos de centro bajo ningún concepto.

C. Cambios de turno: En previsión de posibles conflictos debido a que la labor se desarrolla por turnos de (mañana, tarde y noche) se acuerda que todo personal de nuevo ingreso, lo haga en el turno de tarde, ofreciéndose las vacantes del turno de mañana al personal de tarde y noche que así lo solicitase, por estricto orden de antigüedad real, descontando el tiempo que hubieran estado en situación de excedencia, salvo aquellos supuestos de excedencia especial recogida en el artículo 15.2 del presente texto, no computándose esta para descuento alguno en la antigüedad a estos efectos.

Las vacantes de carácter temporal que se produzcan en el turno de noche se ofrecerán prioritariamente al personal fijo de plantilla por estricto orden de antigüedad elaborando para ello una relación de trabajadores/as que solicite dicho cambio. Dicha relación tendrá que estar necesariamente supervisada por el Comité de Empresa. Mientras dure la suplencia temporal el trabajador cambiará al turno de noche, volviendo a su turno una vez finalizada la incidencia que provocó la suplencia.

Las vacantes de carácter fijo que se produzcan en dicho turno de noche se ofrecerán prioritariamente al personal por orden de antigüedad en el turno y que normalmente viene sustituyendo las incidencias en el mismo.

Por mutuo acuerdo entre los trabajadores se podrán realizar cambios de turno entre compañeros de una duración no superior a una semana. Dichos cambios tendrán que preavisarse con 3 días de antelación a la empresa, debiendo esta autorizar en última instancia dicho cambio.

Artículo 12. Vacantes definitivas.

Las vacantes operativas que se produzcan como consecuencia de muerte, jubilación ordinaria, incapacidad permanente, baja voluntaria o puestos de nueva creación derivados de las necesidades del Servicio: Se sustituirán en los treinta días siguientes a la fecha en la cual se hubiera producido la vacante mediante la contratación de con personal indefinido, respetándose la categoría profesional que tuviera el titular que generó la vacante. Si el titular que crea la vacante ostentara una categoría profesional distinta de limpiador/a, dicha vacante se cubrirá siguiendo el orden de prelación establecido en el párrafo siguiente, la vacante en la categoría superior saldrá a promoción en el plazo de 30 días naturales.

Tendrán preferencia para la cobertura de las vacantes definitivas el personal indefinido a jornada parcial que se encuentre prestando servicios en el centro de trabajo en el momento de producirse la vacante, siendo el orden de prelación para el acceso a la vacante la antigüedad en el centro de trabajo.

La Empresa informará al Comité de Empresa de la contratación efectuada, así como del cumplimiento del criterio de prelación.

Llegado el caso de no haber personal indefinido de jornada parcial o estos renunciasen a su ampliación de jornada, provisionalmente, las vacantes que se produzcan por muerte,

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

jubilación, incapacidad permanente o baja voluntaria, serán cubiertos por contratos temporales que en el tiempo máximo de un año pasaran a transformarse en indefinidos.

Cuando un trabajador contratado a jornada parcial que optara a una vacante definitiva tuviera una categoría profesional distinta a la de Limpiador/a y le correspondiese, por orden de prelación, cubrir una vacante, este podrá optar por:

- Incorporarse a jornada completa con la Categoría de Limpiador/ a, lo que conllevará la renuncia expresa de su Categoría Profesional a todos los efectos, sin pérdida de la fecha de antigüedad que tuviera reconocida en nómina.
- Incorporarse a jornada completa con la Categoría profesional que viniese desempeñando, para ello deberá esperar a que se produzca una vacante en su misma Categoría Profesional.

**CAPÍTULO IV
VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 13. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas, cada año, de acuerdo con las siguientes normas:

Un mes natural al año, con el 100% de los conceptos fijos y permanentes de nómina (salario base, antigüedad, complemento hospitalario, plus de locomoción y, en su caso, plus de especialidad). Adicionalmente, de haberse percibido, el promedio de lo abonado en los tres meses anteriores al cálculo del salario vacacional por los conceptos retributivos de nocturnidad y plus de domingo.

Las vacaciones pactadas en el párrafo anterior se disfrutarán de forma continuada, salvo acuerdo individual entre empresa y trabajador, en cuyo caso se podrán disfrutar de forma fraccionada, así como fuera del período de vacaciones establecido.

El salario correspondiente al mes anterior se cobrará antes del disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones serán concedidas por la Empresa al personal de acuerdo con las necesidades del servicio; para ello, de acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará unas listas que se darán a conocer en el mes de diciembre del año anterior, con vistas a posibles reclamaciones.

Los trabajadores/as dentro del mes siguiente al establecimiento del calendario vacacional, podrán cambiar con otro trabajador del mismo edificio, categoría y turno de trabajo, la fecha de disfrute de las mismas, previa comunicación por escrito a la Empresa.

El período de disfrute de vacaciones será de julio a septiembre, ambos inclusive.

Cuando el personal deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo las retribuciones que proporcionalmente le correspondieran.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una I.T que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, se estará a la dispuesto a la legislación vigente.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

Artículo 14-A. Licencias y permisos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de licencia, sin pérdida de la retribución, previo aviso por parte del trabajador, al encargado de edificio, de la ausencia y el motivo de la misma, (sin la obligación de comunicar el diagnóstico), salvo los casos de gravedad, que por la urgencia no permitan el mismo, así como la posterior justificación mediante la acreditación oficial correspondiente, en los siguientes casos y con la duración que se indica. Con carácter general y a excepción de los permisos de matrimonio/registro como pareja de hecho, los días de permiso se computarán en días hábiles.

1. Matrimonio del trabajador: Treinta (30) días naturales
2. Registro como pareja de hecho del trabajador: Treinta (30) días naturales.
3. Bautizo de hijo/a: 3 días
4. Nacimiento de nieto/a: 2 días
5. Matrimonio de hijo o hija: Un día.
6. Registro de pareja de hecho de hijo o hija: Un día
7. Cambio de domicilio: 1 día
8. Por catástrofe en el domicilio: 2 días
9. Horas para médico: Médico de cabecera de la Seguridad Social: hasta dos horas, con un tope de 40 horas anuales, para el trabajador, hijos menores y personas a su cargo, previa justificación y/o acreditación. Médicos especialistas, de la Seguridad Social y Privados: el tiempo necesario, para el trabajador, hijos menores y personas a su cargo, previa justificación y/o acreditación.
10. Al trabajador, por ingreso, intervención quirúrgica o prueba médica que necesite preparación o reposo: 1 día. La preparación o reposo deberá ser justificada por informe médico y valorado por la empresa.
11. Hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares por afinidad o consanguinidad hasta segundo grado, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días. En el caso de tíos y sobrinos por consanguinidad: tres días.
En caso de ingreso en observación y/o urgencias bastará con la pernoctación en dicha unidad para generar el derecho al permiso retribuidos por ingreso.
En este caso, se entiende por intervención quirúrgica, las realizadas en centros hospitalarios o clínicas públicos o privados, excluyendo por tanto las realizadas en centros de salud, consultorios/ambulatorios, consultas privadas u otro tipo de instalaciones.
Si una vez comenzada una licencia por enfermedad grave o intervención quirúrgica, en los casos expuestos en este artículo el familiar falleciese, dicha licencia se detendrá y comenzará una licencia de tres días por fallecimiento.
12. Fallecimiento de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, así como tíos y sobrinos, tres días.

Cuando por los motivos expuestos con carácter precedente en los epígrafes 11 y 12 del presente artículo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 70 km desde el centro de trabajo, el permiso se ampliará en dos días más. Igualmente, para los supuestos previstos en los epígrafes 11 y 12 en los que el trabajador no se ausente de su

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

puesto de trabajo el día del hecho causante el permiso se iniciará el primer día laborable para el trabajador.

13. Permiso por fuerza mayor: 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 personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

14. El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina.
15. Para concurrir a examen: el día del mismo
16. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de las Secciones Sindicales tendrán derecho a un día al año para asistencia a congresos o cursos sindicales.
17. Permisos de maternidad/paternidad, adopción o acogimiento: según legislación vigente.
18. El tiempo necesario para acudir a clases prenatales, previa justificación del facultativo de la Seguridad Social.

Artículo 14B. Excedencias.

- **Voluntaria:** Todo trabajador fijo, y con antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a solicitar una excedencia de duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años, a cuya finalización, y siempre que el trabajador lo solicitará con una antelación mínima de un mes, podrá reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo
- **Especial:** Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, por un período mínimo de siete días y máximo de seis meses. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador/ a una sola vez cada año natural, debiéndola solicitar con al menos siete días de antelación. Durante el período de vigencia de esta excedencia se tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.
- **Excedencia por mejora de empleo:** La empresa facilitará el paso a la situación de excedencia por mejora de empleo a todo trabajador que solicite esta modalidad y siempre que el trabajador la justifique documentalmente, previa o posteriormente del comienzo de la misma, como máximo un mes a contar desde el inicio de la excedencia.

Esta excedencia tendrá la duración del contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la empresa, entidad, asociación, o cualquier empleador legalmente reconocido, terminando la misma cuando finalice el contrato de trabajo en cuestión, o por cualquier otra causa que ponga punto final a la relación laboral, debiendo comunicar el trabajador a la Empresa, en los diez días laborales siguientes, dicha finalización, procediéndose a la incorporación inmediata del trabajador a su puesto de trabajo. No se tendrá derecho a esta excedencia si el contrato que se suscribe es de carácter fijo o indefinido.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

Si el periodo de excedencia no sobrepasase seis meses, consecutivos o acumulados, en el año, se le aplicará el mismo mecanismo que a las excedencias especiales por lo que no se perderá la antigüedad de ese periodo a todos los efectos. Si la excedencia fuese superior al periodo de seis meses se le aplicará el mismo sistema que la excedencia voluntaria.

Esta excedencia será facilitada por la Empresa, a los trabajadores que la soliciten, tantas veces como sea solicitada y justificada por el trabajador.

**CAPÍTULO V
RETRIBUCIONES.**

Artículo 15. Estructura salarial.

Durante los años 2025, 2026 y 2027 los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de los salarios y demás retribuciones que se establecen en la tabla de retribuciones anexa.

- Para el año **2025**, dicha tabla salarial se incrementará en un **4%**, con efectos desde el día 1 de enero de 2025. Si el IPC anual resultara superior al % de subida pactado, los importes se revisarán hasta alcanzar, como máximo, un 5% de subida anual total.
- Para el año **2026**, dicha tabla salarial se incrementará en un **4%**, con efectos desde el día 1 de enero de 2026. Si el IPC anual resultara superior al % de subida pactado, los importes se revisarán hasta alcanzar, como máximo, un 5% de subida anual total.
- Para el año **2027**, dicha tabla salarial se incrementará en un **2%**, con efectos desde el día 1 de enero de 2027. Si el IPC anual resultara superior al % de subida pactado, los importes se revisarán hasta alcanzar, como máximo, un 5% de subida anual total. La diferencia resultante entre el 2% de subida pactado y el % que alcance el IPC de dicho año, se abonará por la empresa en una paga extraordinaria no consolidable pagadera el primer trimestre de 2028.

Como norma general, el pago de los salarios se efectuará del uno al cinco de cada mes, a través de la sucursal bancaria más próxima al centro de trabajo, por cheque nominativo o por transferencia bancaria.

El salario establecido en el presente convenio se entiende por meses completos, sean éstos de 28, 29, 30 o 31 días.

El salario establecido en el presente convenio será el mismo, y de la misma cuantía para todo el personal afectado por el mismo, salvo aquellas categorías que vengán percibiendo el Plus de Especialidad, que obtendrán las gratificaciones correspondientes al cargo o categoría que ostenten.

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales, incluidas las mejoras sociales, que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepto los pluses para los que específicamente se acuerde lo contrario.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de salario base, más antigüedad y más plus de locomoción, de devengo anual y que se abonarán en la forma siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A., PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.

- Paga extraordinaria de **Navidad**: Del 14 al 16 de diciembre
- Paga extraordinaria de **verano**: Del 10 al 15 de julio.
- Paga de **Beneficios**: Del 10 al 15 del mes de abril del año siguiente al de su devengo.
- Paga adicional de **otoño**: Su abono se producirá en el mes de octubre de 2027 y años sucesivos, por importe bruto de 600 € para los trabajadores a jornada completa y, en su proporción, a los trabajadores contratados a jornada parcial. Dicho importe se actualizará conforme a los incrementos salariales pactados anualmente.

Al personal que ingrese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como mes completo.

Artículo 17. Complemento de Antigüedad.

Todo el personal actualmente afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un aumento por año de servicio, como premio a la vinculación a la Empresa, consistente en el 2% del salario Base por año de servicio, comenzándose a devengar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla el año de servicio.

El Salario Base que se tendrá en cuenta a efectos de calcular este premio a la vinculación será el que fije el Convenio Colectivo para cada categoría profesional vigente durante el mes en que se devengue este plus, y ello en proporción a la jornada laboral con la que cuente el trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de aquellos trabajadores que contando con una jornada a tiempo parcial vieran ampliada la misma a tiempo completo, el cálculo de la antigüedad se realizará del siguiente modo: continuarán percibiendo la misma cuantía que en concepto de antigüedad vinieran percibiendo hasta el mes anterior a la ampliación de la jornada, quedando esa cuantía congelada, sin perjuicio de las consiguientes revalorizaciones anuales en el mismo porcentaje en que se incrementa el salario base. Adicionalmente, y por cada anualidad que consoliden contando con jornada completa, devengarán un 2% del salario base correspondiente a dicha jornada completa.

Con este modo de calcular el premio a la vinculación, para el personal de jornada parcial, ambas partes convienen en que ningún trabajador se verá perjudicado, en la medida en que como mínimo, cada trabajador mantendrá el porcentaje sobre el salario base que actualmente se le tiene en cuenta para calcular este premio a la vinculación.

Artículo 18. Complemento hospitalario.

Este complemento retributivo, de carácter personal, denominado Complemento Hospitalario, se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente convenio, englobados en el Grupo Profesional de Personal obrero, así como a los Encargados de grupo, los Responsables de Equipo y el personal administrativo que presten sus servicios en el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla. Este complemento viene a retribuir la específica prestación profesional encomendada a los trabajadores del servicio de limpieza, en atención a la especial naturaleza de la actividad y el entorno donde se presta, comprendiendo su ámbito funcional lo expuesto en el artículo 25 del presente texto, además de todas aquellas funciones y tareas, necesarias para cumplir en todo momento y en toda su extensión, con los trabajos y servicios con los trabajos y servicios contenidos en el Pliego de Prescripciones Técnicas y el de Cláusulas Administrativas publicado en el «Boletín Oficial» correspondiente a la adjudicación del servicio para los años 2003-2005, por lo que las funciones y tareas detalladas en el mismo servirán como referencia en lo sucesivo.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

Dado que se retribuye la disponibilidad del trabajador para realizar otras funciones distintas a las recogidas en la definición de su categoría profesional, el devengo de este complemento se producirá cada mes en su totalidad, con independencia de las funciones concretas que ese mes se hayan encomendado al trabajador. Lógicamente, el trabajador que ingrese o cese dentro del mes, devengará la parte proporcional.

Para la distribución de estas funciones y tareas señaladas, distintas de las recogidas en la definición de su categoría profesional, la Empresa lo hará de una forma lógica y coherente, teniendo en cuenta que el personal está clasificado en distintas categorías profesionales

La cuantía de este complemento de carácter salarial, será la establecida en el Anexo de retribuciones salariales, abonándose en doce mensualidades.

Artículo 19. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje en el turno de noche percibirá en concepto de Plus de Nocturnidad un 30% de salario base.

Artículo 20. Plus de locomoción.

Se establece este plus de carácter extrasalarial cuyo objeto es mitigar los gastos que ocasiona al trabajador los desplazamientos dentro de la localidad, así como desde su domicilio al centro de trabajo y su regreso, su importe quedará fijado en las Tablas Salariales anexas al presente Convenio y se actualizará conforme a los incrementos salariales pactados anualmente.

Artículo 21. Plus de festivos.

Todo trabajador/a incluidos los trabajadores/as con contratos de jornada parcial que preste sus servicios en cualquiera de los festivos oficiales establecidos en el calendario laboral anual, percibirá un plus de naturaleza salarial, por cada día festivo efectivamente trabajado del importe de 37,93 € en 2025, importe que se actualizará conforme a los incrementos salariales pactados anualmente y que se recogerán en la Tabla Salarial contenida en el ANEXO I.

Aquellos trabajadores/as que presten servicios los días 1 y 6 de enero, viernes Santo y/o el 25 de diciembre, percibirán el denominado <<Plus Festivo Especial>> de naturaleza salarial, como compensación al trabajo efectivo realizado en día festivo de especial relevancia, por importe de 75,90 € en 2025, importe que se actualizará conforme a los incrementos salariales pactados anualmente y que se recogerán en la Tabla Salarial contenida en el ANEXO I.

Artículo 22. Plus domingo.

Todos los trabajadores/as percibirán mensualmente en concepto de plus domingo la cantidad de 48,95 € en el año 2025, complemento salarial que se actualizará conforme a los incrementos salariales pactados anualmente y que se recogerán en la Tabla Salarial contenida en el ANEXO I.

Este plus se cobrará por todos los trabajadores/as, mensualmente, independientemente del número de domingos que se trabaje en el mes.

Artículo 23. Plus Presencia (antigua bolsa de no enfermedad).

Los trabajadores/as que no se hayan ausentado de su puesto de trabajo por causa de incapacidad temporal por enfermedad común durante el año natural, percibirán un complemento salarial de devengo anual, por importe de 44,74 € en el año 2025 y cuya

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

cuantía se actualizará anualmente y que se recogerán en la Tabla Salarial contenida en el ANEXO I.

La cantidad citada la abonará la Empresa en la primera quincena del primer mes del año. Al personal que ingrese en el transcurso del año se le abonará dicha cantidad en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 24. Bolsa de asistencia.

Los trabajador/as que no hayan faltado al trabajo de forma injustificada durante el año natural percibirán un complemento salarial de devengo anual por importe de 44.74€ en el año 2025 y cuya cuantía se actualizará anualmente y que se recogerán en la Tabla Salarial contenida en el ANEXO I

La cantidad citada la abonará la Empresa en la primera quincena del mes de enero del año siguiente al de devengo. Al personal que ingrese en el transcurso del año se le abonará dicha cantidad en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 25. Anticipos.

Todo el personal tendrá derecho a anticipos con cargo a su nómina y sin que exceda del 90% del período trabajado, los días 15 de cada mes, debiéndolo solicitar al menos con cinco días de antelación.

**CAPÍTULO VI
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ASCENSOS/PROMOCIONES**

Artículo 26. Clasificación profesional.

Para la clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el artículo 7 del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para el Sector de Limpiezas de Edificios y Locales de Sevilla, en todos los Grupos Profesionales, excepto el del Personal Obrero cuyas categorías serán las siguientes y con las funciones que se expresan:

Limpiador o limpiadora: Es el trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, despolvoado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, paredes, techos, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Peón de Limpieza: Es aquel trabajador/a encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Peón especializado: Es aquel trabajador/a que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Especialista: Es aquel trabajador/a que con plenitud de conocimientos teórico- prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

industriales (no electrodomésticos) propias y adecuadas para la realización de sus funciones de limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Conductor/limpiador/a: Es aquel trabajador/a que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a las clases de vehículos que se trate, realiza indistintamente las tareas del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa tales como reparto, distribución de materiales o transporte en general.

Artículo 27. Ascensos promociones.

La empresa pondrá en conocimiento del comité de empresa las vacantes que se produzcan de las distintas categorías profesionales o de las plazas que se generen de categorías profesionales por nueva creación. Una vez comunicadas al comité de empresa, la empresa, trasladará a la plantilla a través del tablón de anuncios de cada centro las plazas a convocar.

Todo/a trabajador/ra tendrá derecho a la igualdad de condiciones para acceder y cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta.

Desde la publicación de la vacante hasta hacerla efectiva no podrá superarse el plazo de tres meses.

**CAPÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES.**

Artículo 28. Representación legal de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, queda expresamente establecido, que cada uno de los miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales de su jornada laboral, pudiéndose acumular las horas, o liberar a uno o dos de sus miembros.

Los Delegados de las Secciones Sindicales constituidas de acuerdo con la L.O.L.S. dispondrán, igual que los miembros del Comité de Empresa, de 40 horas mensuales. Estas horas, correspondientes al Delegado/os Sindicales, una vez designados conforme a lo establecido en la L.O.L.S., podrán ser acumuladas al crédito horario correspondiente al Comité de Empresa.

La plantilla en su conjunto dispondrá de un crédito de 30 horas anuales dentro de la jornada laboral para Asambleas.

La Empresa dotará al Comité de Empresa de un tablón de anuncios adecuado y un local para celebrar reuniones.

La empresa reconoce los derechos sindicales de los trabajadores y legítimo ejercicio de los mismos dentro del ámbito y conforme a la normativa jurídica que lo regula. De forma expresa se hace constar el rechazo de las partes negociadoras a las conductas antisindicales y cualquier comportamiento que pueda limitar o coartar aquellos derechos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

**CAPÍTULO VIII
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Artículo 29. Prevención de riesgos laborales.

Sin perjuicio de lo establecido legalmente la empresa someterá a todo el personal a un reconocimiento médico cada año, siendo acordadas entre el Comité de Empresa, el Médico de Empresa y la propia Empresa, la forma y contenido del mismo, con la suficiente antelación.

Se procederá a constituir el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en la materia.

**CAPÍTULO IX
MEJORAS SOCIALES.**

Artículo 30. Enfermedades y accidentes laborales.

- a) Para los casos de I.T., se estará a lo dispuesto en la actual legislación laboral sobre la materia. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes cuyo proceso alcance una duración superior a 180 días, percibirán un complemento salarial consistente en un complemento del 15% calculado sobre la base reguladora del mes anterior a la baja por incapacidad temporal, cuya duración se extendería hasta el alta del trabajador, bien por mejoría que permita la reincorporación o bien por declaración de incapacidad permanente.
- b) En los casos de accidente laboral, o enfermedad profesional, la Empresa abonará el 100 % de la mensualidad completa en tanto se encuentre el trabajador en situación de I.T.
- c) Al igual que en el apartado anterior, las bajas por maternidad y paternidad se abonarán con el 100 % de la mensualidad.

Artículo 31. Maternidad y paternidad.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada laboral. Igual derecho se tendrá en el supuesto de lactancia de un hijo adoptado menor de un año. Podrá optar al disfrute el padre o la madre, indistintamente, siempre que los dos presten servicio en el centro y así lo comuniquen por escrito, en los términos previstos legalmente.

En cuanto a los descansos por maternidad y paternidad se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a que, previa solicitud, se les asigne un puesto de trabajo más acorde a su nueva situación a partir del cuarto mes de embarazo.

La realización del trabajo nocturno, para las trabajadoras en estado de gestación, será optativo a partir del 6.º mes de embarazo.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

Artículo 32. Ayuda Escuela Infantil.

La Empresa abonará a cada trabajador un importe mensual por cada hijo menor de seis años de edad matriculado en una escuela infantil, previa presentación del recibo- factura, fijándose como fecha límite de abono la de cumplimiento de dicha edad. El importe se ajustará anualmente a lo expresamente recogido en las Tablas Salariales anexas al presente.

Artículo 33. Economato.

En sustitución de los servicios de un economato de alimentación, la Empresa abonará a todo trabajador, con antigüedad superior a un año, una bolsa anual en la Navidad del año de que se trate, El importe se ajustará anualmente a lo expresamente recogido en las Tablas Salariales anexas al presente.

Artículo 34. Fondo cultural y social.

Existirá un Fondo Cultural y Social consistente en la cantidad de 3,50 € por persona y año, que la Empresa entregará al Comité de Empresa para su administración.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

Al objeto de que todos los trabajadores puedan disfrutar de anticipos reintegrables, la Empresa dispondrá la cantidad de quince mil euros (15.000 €) para conceder dichos anticipos entre los trabajadores que así lo soliciten, siendo como cantidad máxima individual el importe de 600 euros y debiendo reintegrarlas a la Empresa en un tiempo no superior a diez meses.

El Comité de Empresa, mensualmente, tendrá acceso a las peticiones y devoluciones que se vayan produciendo, pudiendo proponer a la Empresa, aquellas situaciones graves de las que tenga conocimiento.

Artículo 36. Incapacidad permanente.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora con contrato indefinido se encontrara afectado por la situación de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los cinco años siguientes a la fecha de su pase a la situación de incapacidad, conforme a las siguientes normas:

- La relación del trabajador/a quedará suspendida con derecho a la reserva de puesto de trabajo durante los tres años inmediatamente siguientes a la resolución del INSS o sentencia que declare la situación de incapacidad, total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad. Si durante dicho periodo recibiera notificación declarando su alta por mejoría, se incorporará de forma inmediata a su puesto de trabajo previo aviso por escrito a la Empresa.
- Si la resolución de alta médica se produjera transcurridos los tres años desde la resolución del INSS o sentencia que declare la situación de incapacidad, total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad y antes de que transcurran más de cinco años, el trabajador o trabajadora deberá solicitar su incorporación a su puesto de trabajo, produciéndose la incorporación en la primera vacante que se produzca, por cualquier circunstancia, en el centro de trabajo, teniendo preferencia sobre cualquier otra persona para cubrir esa vacante, pertenezca o no pertenezca a la empresa.

Artículo 37. Jubilación:

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

Los trabajadores podrán acceder a los diferentes modos de jubilación siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

En caso de jubilación anticipada, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de dos meses de vacaciones adicionales a los que pudieran corresponderle en proporción al tiempo de trabajo anual. El trabajador/a que acceda, una vez cumplida la edad legalmente exigida, a la jubilación ordinaria, disfrutará de un mes adicional de vacaciones.

En caso de que un trabajador/a acceda a jubilación parcial, podrá acordar con la empresa la acumulación de la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, bien anticipando su prestación de servicios de forma total, o bien, acumulando las jornadas en periodos concretos hasta que alcance la fecha en la cual pueda acceder a la jubilación ordinaria. Durante el periodo de jubilación parcial, el trabajador percibirá un Importe del salario que le corresponda en proporción a la jornada efectivamente realizada correspondiente a su categoría profesional y antigüedad, hasta alcanzar la edad legal de jubilación en la que pasara a situación de jubilación total.

Artículo 38. Seguro colectivo.

La Empresa suscribirá una póliza de Seguro Colectivo con las primas a su cargo, que satisfaga una indemnización por importe de 5.600 € para los supuestos en los cuales un trabajador o trabajadora adscrito al presente Convenio, se vea afectado por una situación Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados - total, absoluta o gran Invalidez -, y/o muerte, derivadas de Accidente de Trabajo.

**CAPÍTULO X
UNIFORMES**

Artículo 39. Uniformes.

La Empresa facilitará al personal dos uniformes completos, incluyendo calzado, en los meses de enero y junio respectivamente. La uniformidad, constará de una casaca o polo, pantalón y calzado.

Asimismo, cada tres años se entregará una prenda de abrigo – forro polar -, a todos los trabajadores de la plantilla. De manera específica, a aquellos trabajadores que presten sus servicios en las cámaras frigoríficas se les facilitará con una periodicidad de cada tres años botas de agua y anorak.

Para las personas que por la naturaleza de su trabajo tengan que desarrollar el mismo fuera del edificio, se les facilitará, en temporada de invierno, ropa y calzado adecuados al mismo.

No estará permitido durante la jornada laboral salir del centro de trabajo uniformado.

**CAPÍTULO XI
CESES DE CONTRATAS DE LIMPIEZA**

Artículo 40. Ceses de contratatas de limpieza.

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Convenio Colectivo Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla y en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal del sector de Limpieza de

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE
LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL
ROCÍO» DE SEVILLA Y LA EMPRESA SERVEO SERVICIOS, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

Edificios y Locales en su artículo 10.

**CAPÍTULO XII
CLÁUSULA
DEROGATORIA**

Artículo 41. Cláusula derogatoria.

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo deroga el anteriormente vigente, así como cualquier otro que, en su caso, pudiera estimarse que viene rigiendo en la actualidad.

**CAPÍTULO XIII
CLÁUSULAS
ADICIONALES**

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA. ACOSO LABORAL, SEXUAL, Y POR RAZÓN DE SEXO.

En lo relativo a acoso sexual este Convenio Colectivo se remite expresamente a lo establecido en la cláusula Adicional primera del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y locales de la provincia de Sevilla.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA. VIOLENCIA DE GÉNERO.

La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o la reordenación de 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 se utilice en la empresa.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2025-2027 CONVENIO COLECTIVO SERVICIO DE LIMPIEZA HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DEL ROCÍO DE SEVILLA

TABLA SALARIAL 2025								
CONCEPTOS	LIMPIADOR/A	PEON ESPECIALISTA	ESPECIALISTA	CONDUCTOR LIMPIADOR	AUXILIAR ADMINIST.	RESPONSABLE EQUIPO	ENCARGADO DE GRUPO	ENCARGADO DE EDIFICIO
SALARIO BASE	13.216,32 €	13.216,32 €	13.216,32 €	13.216,32 €	13.216,32 €	13.216,32 €	13.216,32 €	13.216,32 €
PLUS ESPECIALIDAD	- €	740,06 €	1.057,31 €	1.057,31 €	1.057,31 €	1.268,72 €	1.585,96 €	2.114,61 €
DIF. EPS	- €	5,12 €	7,49 €	7,49 €	7,49 €	8,99 €	10,86 €	14,73 €
PLUS HOSPITALARIO	2.114,36 €	2.114,36 €	2.114,36 €	2.114,36 €	2.114,36 €	2.114,36 €	2.114,36 €	2.114,36 €
PLUS LOCOMOCIÓN	3.343,55 €	3.343,55 €	3.343,55 €	3.343,55 €	3.343,55 €	3.343,55 €	3.343,55 €	3.343,55 €
PLUS DE DOMINGOS	587,43 €	587,43 €	587,43 €	587,43 €	587,43 €	587,43 €	587,43 €	587,43 €
S.FIJO AN.	19.261,66 €	20.006,84 €	20.326,46 €	20.326,46 €	20.326,46 €	20.539,37 €	20.858,48 €	21.391,00 €

TABLA SALARIAL 2026								
CONCEPTOS	LIMPIADOR/A	PEON ESPECIALISTA	ESPECIALISTA	CONDUCTOR LIMPIADOR	AUXILIAR ADMINIST.	RESPONSABLE EQUIPO	ENCARGADO DE GRUPO	ENCARGADO DE EDIFICIO
SALARIO BASE	13.744,97 €	13.744,97 €	13.744,97 €	13.744,97 €	13.744,97 €	13.744,97 €	13.744,97 €	13.744,97 €
PLUS ESPECIALIDAD	- €	769,67 €	1.099,60 €	1.099,60 €	1.099,60 €	1.319,47 €	1.649,40 €	2.199,20 €
DIF. EPS	- €	5,32 €	7,79 €	7,79 €	7,79 €	9,35 €	11,29 €	15,32 €
PLUS HOSPITALARIO	2.198,94 €	2.198,94 €	2.198,94 €	2.198,94 €	2.198,94 €	2.198,94 €	2.198,94 €	2.198,94 €
PLUS LOCOMOCIÓN	3.477,29 €	3.477,29 €	3.477,29 €	3.477,29 €	3.477,29 €	3.477,29 €	3.477,29 €	3.477,29 €
PLUS DE DOMINGOS	610,93 €	610,93 €	610,93 €	610,93 €	610,93 €	610,93 €	610,93 €	610,93 €
S.FIJO AN.	20.032,13 €	20.807,12 €	21.139,52 €	21.139,52 €	21.139,52 €	21.360,94 €	21.692,82 €	22.246,64 €

TABLA SALARIAL 2027								
CONCEPTOS	LIMPIADOR/A	PEON ESPECIALISTA	ESPECIALISTA	CONDUCTOR LIMPIADOR	AUXILIAR ADMINIST.	RESPONSABLE EQUIPO	ENCARGADO DE GRUPO	ENCARGADO DE EDIFICIO
SALARIO BASE	14.019,87 €	14.019,87 €	14.019,87 €	14.019,87 €	14.019,87 €	14.019,87 €	14.019,87 €	14.019,87 €
PLUS ESPECIALIDAD	- €	785,06 €	1.121,59 €	1.121,59 €	1.121,59 €	1.345,85 €	1.682,38 €	2.243,18 €
DIF. EPS	- €	5,43 €	7,94 €	7,94 €	7,94 €	9,53 €	11,52 €	15,62 €
PLUS HOSPITALARIO	2.242,91 €	2.242,91 €	2.242,91 €	2.242,91 €	2.242,91 €	2.242,91 €	2.242,91 €	2.242,91 €
PLUS LOCOMOCIÓN	3.546,84 €	3.546,84 €	3.546,84 €	3.546,84 €	3.546,84 €	3.546,84 €	3.546,84 €	3.546,84 €
PLUS DE DOMINGOS	623,15 €	623,15 €	623,15 €	623,15 €	623,15 €	623,15 €	623,15 €	623,15 €
S.FIJO AN.	20.432,77 €	21.223,26 €	21.562,31 €	21.562,31 €	21.562,31 €	21.788,16 €	22.126,67 €	22.691,57 €

PLUSES	2025	2026	2027
PLUS FESTIVO	37,93 €	39,45 €	40,23 €
PLUS FESTIVOS ESPECIALES	75,90 €	78,94 €	80,51 €
PLUS PRESENCIA (Antig. Bolsa No Enf)	44,74 €	46,31 €	47,24 €
BOLSA DE ASISTENCIA	44,74 €	46,31 €	47,24 €
AYUDA GUARDERÍA	39,70 €	41,28 €	42,11 €
PLUS ECONOMATO	41,84 €	43,51 €	44,38 €

(*) Los importes reflejados en las presentes Tablas Salariales podrán experimentar variaciones al alza conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio Colectivo de aplicación. Anualmente se publicarán en el centro de trabajo los importes que en cada caso resulten vigentes.

GOBIERNO
DE ESPAÑASUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN SEVILLA
ÁREA DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

Anuncio del Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla por el que se somete a información pública, la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para el proyecto de Módulo de Almacenamiento de Energía por baterías "La Isla", de 16,5 MW de potencia instalada, sito en el término municipal de Alcalá de Guadaíra, en la provincia de Sevilla, para su hibridación con el parque fotovoltaico existente "La Isla", de 157,5 MW, y su infraestructura de evacuación. PFot-Alm-036.

Con fecha 14 de abril de 2026, ha tenido entrada en el Registro de esta Área de Industria y Energía escrito de Novasol Invest La Isla, S.L.. por el que presenta solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para el módulo de almacenamiento de energía por baterías "La Isla", de 16,5 MW de potencia instalada, sito en el término municipal de Alcalá de Guadaíra, en la provincia de Sevilla, para su hibridación con el parque fotovoltaico existente "La Isla", de 157,5 MW, y su infraestructura de evacuación.

La infraestructura de evacuación está compuesta por:

- Línea eléctrica a 30 kV, desde la instalación híbrida de tecnología almacenamiento La Isla hasta la subestación La Isla 30/220 kV.
- Ampliación de la subestación eléctrica La Isla 30/220 kV.

El resto de la infraestructura de evacuación de la planta, desde la subestación La Isla 30/220 kV, incluida esta, hasta su conexión a la red de transporte, en la subestación eléctrica Don Rodrigo 220 kV, propiedad de Red Eléctrica de España, S.A.U., se encuentra en servicio, y no forma parte del alcance de este expediente.

El parque fotovoltaico existente "La Isla", de 157,5 MW de potencia instalada, está inscrita de forma definitiva en el Registro Administrativo de Instalaciones de Producción de Energía Eléctrica, con clave de registro RE-112874.

Con fecha 15 de julio de 2025, Red Eléctrica de España, S.A.U., otorga actualización del permiso de acceso y conexión de la instalación híbrida La Isla a la red de transporte en la subestación eléctrica de su propiedad Don Rodrigo 220 kV.

El Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes para el refuerzo del sistema eléctrico, es su artículo 6, regula el procedimiento simplificado de la tramitación en el almacenamiento electroquímico hibridado en instalaciones competencia de la Administración General del Estado. La Disposición final segunda del citado Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre, establece que la incorporación de un módulo de almacenamiento en una hibridación quedará exenta del trámite de evaluación de impacto ambiental simplificada siempre que dicho almacenamiento se sitúe dentro de la poligonal evaluada ambientalmente en el proyecto energético original y siempre que este proyecto original cuente con declaración de impacto ambiental favorable o, en su caso, informe de impacto ambiental favorable.

El proyecto se encuentra entre los supuestos previstos en el Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre de exención del trámite de evaluación de impacto ambiental simplificada. Y, por otra parte, se tramita conforme al artículo 6 del referido Real Decreto 997/2025, de 5 de noviembre, por lo que debe someterse a información pública, debiendo darse traslado a las administraciones públicas y a los organismos afectados, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución,

CSV : GEN-fc63-295b-c8d3-75c4-dae6-74da-25d3-88aa

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JOSE MANUEL ALMENDROS ULIBARRI | FECHA : 16/04/2026 09:36 | Sin acción específica



INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fc63-295b-c8d3-75c4-dae6-74da-25d3-88aa | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>



GOBIERNO
DE ESPAÑA

comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, considerando las previsiones contenidas en dicho artículo 6 del Real Decreto 997/2025.

El órgano sustantivo competente para resolver las solicitudes de autorización administrativa previa y de construcción es la Dirección General de Política Energética y Minas perteneciente al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

De acuerdo a lo establecido en el artículo 113 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, la tramitación de la autorización administrativa, declaración, en concreto, de utilidad pública y aprobación del proyecto de ejecución será llevada a cabo por el Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla.

Lo que se hace público para conocimiento general y especialmente de los interesados y afectados en el proyecto, para en su caso, formular las alegaciones que estimen oportunas durante el plazo de QUINCE DÍAS contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado. A este respecto, de conformidad con el derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas, establecidos en el artículo 14 de la citada Ley 39/2015, el proyecto estará accesible a través del siguiente link:

https://mptmd.gob.es/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/andalucia/proyectos-ci/procedimientos-informacion-publica/procedimientos-autorizacion-instalaciones-electricas

o bien

<https://acortar.link/kC8BCu>

y se podrán presentar dichas alegaciones a través del Registro Electrónico de la Administración General del Estado, accesible, con código de órgano EA0040241- Subdelegación del Gobierno en Sevilla - Área Funcional de Industria y Energía, a través de <https://reg.redsara.es> y citando "Alegaciones al procedimiento de tramitación de PFOT-ALM-036"

Sevilla, 16 de abril de 2026.- El Director del Área de Industria y Energía, José Manuel Almendros Ulibarri.



CSV : GEN-fc63-295b-c8d3-75c4-dae6-74da-25d3-88aa

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JOSE MANUEL ALMENDROS ULIBARRI | FECHA : 16/04/2026 09:36 | Sin acción específica

JUNTA ELECTORAL PROVINCIAL DE SEVILLA

ELECCIONES AL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA 2026

Publicación de candidaturas: Fase proclamación

CIRCUNSCRIPCIÓN ELECTORAL: SEVILLA

Candidatura núm.: 1. PARTIDO ANIMALISTA CON EL MEDIO AMBIENTE (PACMA)

1. DOÑA CLARA ISABEL MÁRQUEZ MARTÍNEZ
2. DON FRANCISCO JAVIER SANABRIA MOYA
3. DOÑA LIDIA INFANTES GUZMÁN
4. DON GONZALO GONZÁLEZ VALENCIA
5. DOÑA JANIRE GONZÁLEZ MARTÍNEZ
6. DON JUAN ANTONIO BAEZA BERMÚDEZ
7. DOÑA MARÍA ELENA ROMERO SÁNCHEZ
8. DON FERNANDO JESÚS MARTÍN POZO
9. DOÑA ROSARIO CARMONA RODRÍGUEZ
10. DON JAIME MARTÍNEZ SÁNCHEZ-SUÁREZ
11. DOÑA CARMEN MARÍA SÁNCHEZ MÍGUEZ
12. DON LUIS MIGUEL CALZADA FRÍAS
13. DOÑA CONSOLACIÓN MARTÍN POZO
14. DON JOSÉ RODRÍGUEZ VALLE
15. DOÑA ROCÍO FERNÁNDEZ LOBO
16. DON MANUEL GONZÁLEZ GARCÍA
17. DOÑA RUTH CARBAJAL FERNÁNDEZ
18. DON JUAN MANUEL DÍAZ VARGAS

Suplentes

1. DOÑA ESPERANZA MACARENA ROMERO MÉNDEZ
2. DON MANUEL RODRÍGUEZ LLAMAS
3. DOÑA MARÍA DEL CARMEN DE BOCK CANO
4. DON FERNANDO RAMÓN CORDOBÉS

Candidatura núm.: 2. ADELANTE ANDALUCÍA (ADELANTE ANDALUCÍA)

1. DOÑA MIREN BEGOÑE IZA DE LA TORRE
2. DON JAVIER MONTES CEJUDO
3. DOÑA MARÍA DEL MAR CARPIO TORRES
4. DON JUAN MANUEL LUNA FUENTES
5. DOÑA INMACULADA MARTÍNEZ VARGAS
6. DON JUAN MANUEL GÓMEZ MORALES
7. DOÑA MARÍA VALLE GARRIDO GÓMEZ
8. DON FRANCISCO JAVIER ARRANZ CASTRO
9. DOÑA MARÍA DEL CARMEN CABEZA CASTILLA
10. DON JOSÉ IGNACIO MOLINA ARROYO
11. DOÑA DOLORES SÁNCHEZ BENÍTEZ
12. DON JUAN ANTONIO BAUTISTA ROMERO
13. DOÑA MARÍA TERESA PABLO TORRES
14. DON ALEJANDRO AGUSTÍN PERERA RINCÓN
15. DOÑA FRANCISCA MAQUEDA FERNÁNDEZ
16. DON NICOLÁS ÁNGEL LÓPEZ RINCÓN
17. DOÑA MARÍA SOL CASTAÑEDA MAROTTE
18. DON MANUEL ÁNGEL ÁLVAREZ ALFÉREZ

Suplentes

1. DOÑA MARÍA BELÉN DÍAZ DOMÍNGUEZ
2. DON RAFAEL GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ
3. DOÑA MARÍA CONSOLACIÓN VARGAS ZAPATA
4. DON GORKA FERNÁNDEZ MÍNGUEZ

Candidatura núm.: 3. PARTIDO POPULAR (PP)

1. DOÑA PATRICIA DEL POZO FERNÁNDEZ
2. DON JORGE ÁNGEL PARADELA GUTIÉRREZ

3. DOÑA SUSANA ROCÍO CAYUELAS PORRAS
4. DON ANTONIO MARTÍN IGLESIAS
5. DOÑA MINERVA SALAS LÓPEZ
6. DON AGUSTÍN AGUILERA GÁLVEZ
7. DOÑA SANDRA GONZÁLEZ GARCÍA
8. DON JOSÉ RICARDO GARCÍA ROMÁN
9. DOÑA MARÍA REMEDIOS OLMEDO BORREGO
10. DON JOSÉ JAVIER VEIRA VILLATORO
11. DOÑA ISAMAR HURTADO MERLO
12. DON IVÁN PESTAÑA RUIZ
13. DOÑA DOLORES BAUTISTA LORA
14. DON MANUEL ALBERTO SAN ROMÁN MONTERO
15. DOÑA MARISOL DÍAZ FUNES
16. DON CAYETANO MUÑOZ SOLÍS
17. DOÑA AMALIA GÓMEZ GÓMEZ
18. DON JUAN MIGUEL GÓMEZ MUÑOZ

Suplentes

1. DOÑA MARÍA MAR GARCÍA LIMÓN
2. DON ALEJANDRO BRITO CORTEZ
3. DOÑA MARÍA DEL ROCÍO ESCOBAR MACÍAS
4. DON JAVIER GARCÍA VILLALBA

Candidatura núm.: 4. PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL DE ANDALUCÍA (PSOE-A)

1. DOÑA MARÍA JESÚS MONTERO CUADRADO
2. DON RAFAEL ALFONSO RECIO FERNÁNDEZ
3. DOÑA MARTA ALONSO LAPPI
4. DON ALEJANDRO MOYANO MOLINA
5. DOÑA VERÓNICA PÉREZ FERNÁNDEZ
6. DON JOSÉ MARÍA VILLALOBOS RAMOS
7. DOÑA ENCARNACIÓN MARÍA MARTÍNEZ DÍAZ
8. DON RODRIGO RODRÍGUEZ HANS
9. DOÑA MYRIAM DÍAZ RODRÍGUEZ
10. DON DIEGO RAMOS SÁNCHEZ
11. DOÑA INMACULADA MUÑOZ CARVAJAL
12. DON DAVID CAZALLO GÓMEZ
13. DOÑA MARÍA DEL CARMEN GALINDO RAMÍREZ
14. DON FRANCISCO JAVIER CARRASCO NAVARRO
15. DOÑA MARÍA DE LOS ÁNGELES IGLESIAS DOMÍNGUEZ
16. DON SANTIAGO LIMÓN CERPA
17. DOÑA MARÍA DEL CONSUELO SALDAÑA CALLE
18. DON JOSÉ ANTONIO LÓPEZ HERVELLA

Suplentes

1. DOÑA LUCÍA CARVAJAL CANSINO
2. DON DAVID DÍAZ GARCÍA
3. DOÑA NEREA GÓMEZ SANCHO
4. DON MIGUEL ÁNGEL MELERO VARGAS

Candidatura núm.: 5. PARTIDO COMUNISTA DE LOS TRABAJADORES DE ESPAÑA (PCTE)

1. DON NASAI LITTARRU SAMPEDRO
2. DOÑA LIDIA VALDELLÓS RÍOS
3. DON EMILIO LÓPEZ PEÑALOSA
4. DOÑA CLARA RODRÍGUEZ SÁEZ
5. DON JUAN ANTONIO MARQUÉS HINOJOSA
6. DOÑA CRISTINA REINA ESOJO
7. DON ANTONIO O'RIORDAN PEÑA
8. DOÑA PATRICIA CECILIA CASTAÑEDA CIPRIÁN
9. DON MARCOS VILLALBA AYELO
10. DOÑA TANIA LUGO PASO
11. DON OLMO CAMARERO AGUILAR

12. DOÑA VANESA MUÑOZ GONZÁLEZ
13. DON JOSÉ MARÍA DOMÍNGUEZ CALDERÓN
14. DOÑA MARÍA CARMEN AYELO CANTERO
15. DON GUILLERMO DOMÍNGUEZ JARA
16. DOÑA MARÍA ISABEL SÁNCHEZ DOMÍNGUEZ
17. DON JOSÉ ÁNGEL DEL POZO RAMÍREZ
18. DOÑA MARINA APARICIO GARCÍA

Suplentes

1. DON LUIS PALACIO SÁNCHEZ
2. DOÑA MARGARITA ZAIDA OCHANDO ALCALDE
3. DON MANUEL VILLALBA HAZA
4. DOÑA MARÍA LUISA ROLDÁN GONZÁLEZ

Candidatura núm.: 6. ESCAÑOS EN BLANCO PARA DEJAR ESCAÑOS VACÍOS (ESCAÑOS EN BLANCO)

1. Doña NATALIA VICENTE IGLESIAS
2. Don DANIEL JESÚS MEJÍAS JIMÉNEZ
3. Doña ROCÍO CHAPARRO MORA
4. Don JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CORDONES
5. Doña ESPERANZA RAMÍREZ MOCHÓN
6. Don ANTONIO BARÓN ROLDÁN
7. Doña SUSANA MARÍA GAVILÁN GUZMÁN
8. Don MANUEL ÁNGEL DEL VALLE REYES
9. Doña MARÍA LUISA PALACIOS BARRAGÁN
10. Don JESÚS DE MEDINACELI SÁNCHEZ GALISTEO
11. Doña VIRGINIA LÓPEZ PRECIADOS
12. Don MANUEL LLADONOSA CABANZO
13. Doña EMILIA PALACIOS BARRAGÁN
14. Don JOSÉ CARRANCO CASTILLO
15. Doña MELANIA MARTÍNEZ GONZÁLEZ
16. Don GERMÁN DIZ GIL
17. Doña BLANCA MARÍA GÓMEZ GARCÍA
18. Don FRANCISCO JAVIER ÁLVAREZ LÓPEZ

Suplentes

1. Doña MARÍA ENCARNACIÓN MALPESA GUERRERO
2. Don JOSÉ CORDOBÉS LÓPEZ
3. Doña FRANCISCO JOSÉ GALEOTE JUAN
4. Don ÁLVARO RUBIO GÓMEZ

Candidatura núm.: 7. VOX (VOX)

1. DON JAVIER CORTÉS LUCENA
2. DOÑA MARÍA CRISTINA PELÁEZ IZQUIERDO
3. DON JUAN ANTONIO AGUADO PEÑAS
4. DOÑA ANA MARÍA RUIZ VÁZQUEZ
5. DON ÁNGEL LUIS BORDAS GUIJARRO
6. DOÑA GLORIA GAMONOSO FERRARO
7. DON JAIME GONZÁLEZ-VALLARINO FIDEO
8. DOÑA MARÍA ANA JIMÉNEZ-CARLÉS FERNÁNDEZ DE CASTRO
9. DON ANTONIO JIMÉNEZ CASTILLO
10. DOÑA MARÍA MERCEDES GONZÁLEZ ALORDA IRIARTE
11. DON PEDRO JOSÉ NAVARRO SÁNCHEZ
12. DOÑA CRISTINA RUIZ GARCÍA
13. DON ÍÑIGO PABLO OSUNA GONZÁLEZ DE AGUILAR
14. DOÑA ESTHER LESMES RIZO
15. DON SEBASTIÁN GARCÍA MORENO
16. DOÑA ANA ISABEL MANZANO SÁNCHEZ
17. DON PEDRO JOAQUÍN VILLAZÁN MORENO
18. DOÑA ISABEL MADERA FREIXAS

Suplentes

1. DON MIGUEL GINÉS ÁLVAREZ
2. DOÑA MARÍA NIEVES GARCÍA DE ZÚÑIGA BARBERÁN

3. DON ADRIÁN TRASHORRAS ÁLVAREZ
4. DOÑA TATIANA BARBA BRAVO

Candidatura núm.: 8. POR ANDALUCIA: IZQUIERDA UNIDA ANDALUCIA-PODEMOS-MOVIMIENTO SUMAR-INICIATIVA DEL PUEBLO ANDALUZ- VERDES EQUO-ALTERNATIVA REPUBLICANA-ALIANZA VERDE (PorA)

1. DON ANTONIO MAÍLLO CAÑADAS
2. DOÑA ALEJANDRA DURÁN PARRA
3. DON FRANCISCO JAVIER MARTÍNEZ GALÁN
4. DOÑA MARÍA ISABEL GALAVÍS JIMÉNEZ
5. DON SERGIO CEDENA CRESPO
6. DOÑA MARÍA ESPERANZA RAMOS GONZÁLEZ
7. DON IVÁN ÚBEDA PEÑA
8. DOÑA ARES VALERA BULLIT
9. DON PEDRO DELGADO SÁNCHEZ
10. DOÑA MARÍA ÁNGELES GARCÍA RAMÍREZ
11. DON VICENTE ROCA AGUJETAS
12. DOÑA MARÍA JOSÉ GORDILLO GONZÁLEZ
13. DON JOSÉ RAMÓN PARRADO BORREGO
14. DOÑA JENNIFER MEDINA ZAMORA
15. DON TOMÁS VALENCIA MUÑOZ
16. DOÑA ROSANA GARCÍA EXPÓSITO
17. DON MIGUEL ÁNGEL ROSA MORENO
18. DOÑA ANA MARÍA ARANDA HUMANES

Suplentes

1. DON JAIME GONZÁLEZ DÍAZ
2. DOÑA VICTORIA RODRÍGUEZ ROLDÁN
3. DON DANIEL GONZÁLEZ ROJAS
4. DOÑA ALBA OLIVER HIERRO

Candidatura núm.: 9. ANDALUCISTAS-PUEBLO ANDALUZ-ANDALUCÍA POR SÍ-FORO MONTELLANO (ANDALUCISTAS-PA)

1. DON CHRISTOPHER MIGUEL RIVAS REINA
2. DOÑA SILVIA GRACIA GALÁN
3. DON MANUEL RODRÍGUEZ ILLANA
4. DOÑA MARÍA DOLORES ROMERO RODRÍGUEZ
5. DON IVÁN HERRERA LUQUE
6. DOÑA JUANA MORAL PONCE
7. DON FRANCISCO MANUEL CORNEJO GIL
8. DOÑA LORENA ARIAS RODRÍGUEZ
9. DON JUAN CARLOS FERNÁNDEZ TRUAN
10. DOÑA ÁGUILA FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
11. DON ALEJANDRO COBANO SOUTO
12. DOÑA MARÍA JOSÉ CANTÓN MORENO
13. DON EUSTAQUIO BELVER FALCÓN
14. DOÑA ROSARIO DELGADO LÓPEZ
15. DON RUBÉN MENDOZA ZABALA
16. DOÑA CECILIA GUADALUPE VALDEZ LEYVA
17. DON FERMÍN JURADO MORÓN
18. DOÑA MARÍA JOSÉ CASTAÑO SÁNCHEZ

Suplentes

1. DON JULIO CÉSAR GARAMENDI UTRILLA
2. DOÑA MARTA CALAHUCHE ELENA
3. DON ABRAHAM MOISÉS CONTRERAS HUERTA
4. DOÑA ANA CONCEPCIÓN RENEDO BARRERA

Candidatura núm.: 10. SE ACABÓ LA FIESTA (SALF)

1. DON ADRIÁN YACAR LÓPEZ
2. DOÑA MARÍA ISABEL ROMERO LÓPEZ
3. DON JUAN ANTONIO SÁNCHEZ MURILLO GONZÁLEZ
4. DOÑA LAURA LÓPEZ GONZÁLEZ
5. DON ADRIÁN FERNÁNDEZ MUÑOZ

6. DOÑA MARÍA DEL MAR ORTEGA DELGADO
7. DON ESTEBAN JOSÉ MUDARRA PÉREZ
8. DOÑA LAURA MARÍA REINA RUIZ
9. DON VÍCTOR MANUEL SALAS NAVARRO
10. DOÑA MARÍA LUZ GONZÁLEZ VELA
11. DON RAFAEL JESÚS DOMÍNGUEZ CRUZ
12. DOÑA TERESA PÉREZ MESA
13. DON CARLOS VELASCO MONTES
14. DOÑA MARÍA ROSA REDONDO MOLERO
15. DON MIGUEL ÁNGEL GUILLÉN JIMÉNEZ
16. DOÑA LORENA MARTÍN NÚÑEZ
17. DON RAFAEL PEÑUELA PABLOS
18. DOÑA ROCÍO PALOMO GARCÍA

Suplentes

1. DON MANUEL ROLDÁN MATAMOROS
2. DOÑA MARÍA DEL CARMEN PÉREZ MÁRQUEZ
3. DON JORGE MIRANDA VILLA
4. DOÑA BEATRIZ GALLARDO GÓMEZ

Candidatura núm.: 11. PARTIDO AUTÓNOMOS (PARTIDO AUTÓNOMOS)

1. DON JUAN ANTONIO AROCA GONZÁLEZ
2. DOÑA ROSARIO CLARO CONTRERAS
3. DON JUAN MANUEL SOBRINO SEQUERA
4. DOÑA MARÍA CARMEN PRADA ÁVILA
5. DON ANTONIO SALAMANCA GUERRERO
6. DOÑA SONIA ROMÁN OREA (Independiente)
7. DON MANUEL ORTEGA PINEDA
8. DOÑA MARÍA JOSÉ LUQUE ROMERO
9. DON RAFAEL IBÁÑEZ GÓMEZ (Independiente)
10. DOÑA MARÍA MIRIAN ONORATO PRADAS
11. DON DANIEL PACHECO VÁZQUEZ
12. DOÑA MARÍA DEL CARMEN VARGAS PÉREZ
13. DON JOSÉ MANUEL VERDUGO ESCAMILLA (Independiente)
14. DOÑA RAQUEL CASADO FERNÁNDEZ
15. DON ARTURO BRIONES RODRÍGUEZ
16. DOÑA EUGENIA VERGARA CANO (Independiente)
17. DON JESÚS GARCÍA SANTOS (Independiente)
18. DOÑA CRISTINA FERNÁNDEZ MORALES (Independiente)

Suplentes

1. DON JOSÉ LUIS RUIZ PANIAGUA (Independiente)
2. DOÑA CLARA MARTÍN ESPINOSA
3. DON JUAN ANTONIO GARRIDO NAVARRO (Independiente)
4. DOÑA ROSA MARTÍN ESPINOSA (Independiente)

Candidatura núm.: 12. POR UN MUNDO MAS JUSTO (MUNDO+JUSTO)

1. DON ÁNGEL CARBAJO DÍEZ
2. DOÑA LIDIA MEDINA SUÁREZ
3. DON BIENVENU POVELE KILADI
4. DOÑA BOUTAINA HANINE EL HANAFI
5. DON CONSTANTINO RODRÍGUEZ MÉNDEZ
6. DOÑA MARGARITA ROSA PARRA PEDREGAL
7. DON MANUEL LÓPEZ MARTÍNEZ
8. DOÑA NOEMÍ REYES ROLDÁN
9. DON DAVID MORALES GORDILLO
10. DOÑA MARÍA ROCÍO QUINTA ALONSO
11. DON FERNANDO ALES PORTILLO
12. DOÑA ANA MARÍA RAMÍREZ MARTÍNEZ
13. DON CÉSAR ENRIQUE FRÍAS RAMOS
14. DOÑA MARÍA XIN RODRÍGUEZ VILLAFUERTE

15. DON MIGUEL ÁNGEL TRUJILLO CONDE
16. DOÑA MONTserrat TRAPERO GARCÍA
17. DON ANTONIO JESÚS PÉREZ MORENO
18. DOÑA MANUELA MARTÍNEZ COLOMO

Suplentes

1. DON ALEJANDRO VELA TRUJILLO
2. DOÑA CARMEN MARTÍN ALBA
3. DON MIGUEL ÁNGEL MORAL RIOBOO
4. DOÑA FANIDA ZARZOURI MARCHÉ

Candidatura núm.: 13. FALANGE ESPAÑOLA DE LAS J.O.N.S. (FE de las JONS)

1. DON JORGE LUIS FRANCISCO GIL LORENZO
2. DOÑA MAGDALENA RODRÍGUEZ HIDALGO
3. DON ÁNGEL ROMERO MOREIRA
4. DOÑA DOLORES AGUILERA ROMERO
5. DON RAFAEL JAPÓN JIMÉNEZ
6. DOÑA MARÍA MERCEDES OTERO DELGADILLO
7. DON IGNACIO GROSSO BOTO
8. DOÑA SUSANA ISABEL COLLADO FERNÁNDEZ
9. DON JOSÉ PATRICIO ZAMBRANO
10. DOÑA MARÍA DE LOS ÁNGELES MÉRIDA LANCHARRO
11. DON MAURO PASTOR CHOYA
12. DOÑA MARÍA CONCEPCIÓN BARAS JAPÓN
13. DON ALBERTO BARRERA QUINTERO
14. DOÑA ROCÍO CASTEJÓN REINCKE
15. DON MIGUEL ÁNGEL PÉREZ LLOPIS
16. DOÑA MARÍA MERCEDES GARCÍA BARRUECO
17. DON GONZALO CEBRIÁN CABRERA
18. DOÑA ESPERANZA MIGUEL GARCÍA

Suplentes

1. DON ALEJANDRO JOSÉ MIGUEL MÁRQUEZ
2. DOÑA BEATRIZ VELASCO DELGADO
3. DON DAVID PÉREZ MÁRQUEZ
4. DOÑA IRENE-MARÍA ALGECIRAS RODRÍGUEZ

Candidatura núm.: 14. PODER ANDALUZ (PODER ANDALUZ)

1. DON DIEGO DE LOS SANTOS PAREJO
2. DOÑA MARÍA ROSARIO GARCÍA MADROÑAL
3. DON JUAN BOSCO VERGARA DE LOS SANTOS
4. DOÑA CONSUELO CARMEN BRÍGIDO GARCÍA
5. DON ANTONIO SÁNCHEZ SARDA
6. DOÑA EVA CORDERO LEÓN
7. DON PEDRO DE LOS SANTOS CANDAU
8. DOÑA ALICIA ARREAZA PRADO
9. DON MARCOS LÓPEZ MONTENEGRO O'NEILL
10. DOÑA INMACULADA MARÍA OCAÑA DE VALDIVIA
11. DON DAVID GONZÁLEZ CASTILLO
12. DOÑA MARÍA GEMA FÁBREGAS BOJA
13. DON RAMÓN JOSÉ MORÓN CIVANTO
14. DOÑA FÁTIMA SOLEDAD MORENO JIMÉNEZ
15. DON KONRAD RIDAO WINDEL
16. DOÑA ANA MARÍA PONTIJAS CALDERÓN
17. DON JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ HERVELLA
18. DOÑA MARÍA REYES FERNÁNDEZ DE LOAYSA RODRÍGUEZ JOVER

Suplentes

1. DON JESÚS ÁNGEL DE LA TORRE PEINADO
2. DOÑA ROCÍO PACHECO MORENO
3. DON LEONARDO ESPARRICA TORRECILLA
4. DOÑA INMACULADA RUIZ RAMÍREZ

Candidatura núm.: 15. NACIÓN ANDALUZA (N.A.)

1. DON JESÚS LÓPEZ BEDOYA
2. DOÑA LIDIA GONZÁLEZ IGLESIAS
3. DON JOSÉ MANUEL SALAS SANTOS
4. DOÑA CARMEN DíEZ SALVATIERRA
5. DON FÉLIX MORENO CAMPOS
6. DOÑA SUSANA IGLESIAS FERNÁNDEZ
7. DON CONRADO MOHEDANO FERRER
8. DOÑA JULIA LAZPIUR SANTOS
9. DON JOSÉ ANTONIO REJANO LÓPEZ
10. DOÑA GUILLERMINA HEREDIA FERNÁNDEZ
11. DON FRANCISCO JOSÉ GIL SEVILLANO
12. DOÑA TULIA MÓNICA MACHADO MACHADO
13. DON ALEJANDRO SANTOS COLLADO
14. DOÑA CRISTINA ALMUEDO CABAÑIL
15. DON SERGIO CABRERA ÁLVAREZ
16. DOÑA INMACULADA BEDOYA GARRIDO
17. DON JOSÉ SÁNCHEZ VICO
18. DOÑA PAULA YOLANDA RAMÍREZ GONZÁLEZ

Suplentes

1. DON MANUEL LAZPIUR RODRÍGUEZ
2. DOÑA MARÍA RODRÍGUEZ REAL
3. DON FRANCISCO MANUEL CAMPOS LÓPEZ
4. DOÑA TAMARA CALATRAVA AGUILERA

Candidatura núm.: 16. PARTIDO COMUNISTA DEL PUEBLO ANDALUZ (PCPA)

1. DON NORBERTO MORA VALVERDE
2. DOÑA MARÍA REYES TORRES GUERRERO
3. DON JESÚS PÉREZ LÓPEZ
4. DOÑA ZORAIDA JAIME GONZÁLEZ
5. DON ALONSO REY SUÁREZ
6. DOÑA JUANA VALIENTE BORREGO
7. DON DAVID GARCÍA RAMOS
8. DOÑA MARÍA DOLORES PÉREZ CALDERÓN
9. DON FERNANDO PÉREZ RAMÍREZ
10. DOÑA SILVIA ZURERA LÓPEZ
11. DON PABLO ACAL MARAVERT
12. DOÑA FRANCISCA LÓPEZ GARCÍA
13. DON ANTONIO LÓPEZ ATIENZA
14. DOÑA MARÍA FE CARA FERNÁNDEZ
15. DON RAFAEL REYES CARRETERO
16. DOÑA MARÍA DEL CARMEN RUIZ BAENA
17. DON CARLOS SOLANO VÁZQUEZ
18. DOÑA LORENA MARÍA ÁLVAREZ ORTIZ

Suplentes

1. DON JUAN MANUEL BOGAS AREÑAS
2. DOÑA MARÍA BORREGO GODINO
3. DON ANTONIO MONTES GUIRADO
4. DOÑA MARÍA TRINIDAD AYUSO GUERRERO

En Sevilla a 20 de abril de 2026.—El Secretario, Luis Revilla Pérez.