

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Lebrija (Código 4100350), suscrito por la referida Corporación y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.- Registrar el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Lebrija, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Segundo.- Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.- Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.- Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 6 de septiembre de 2004.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

COMISIÓN NEGOCIADORA. ACTA INICIAL. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DE PERSONAL LABORAL DE 2003



En la ciudad de Lebrija, siendo las 10.00 horas del día 4 de noviembre de 2003, conforme a lo establecido en el art. 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se reúnen, en el Despacho del señor Alcalde-Presidente de este Excelentísimo Ayuntamiento, los siguientes señores:

Por la Corporación Municipal:

Don Jerónimo Pérez Méndez, Alcalde-Presidente.

Don Jesús González Suárez, Teniente de Alcalde, Delegado de Hacienda, Rég. Interior y Personal.

Doña María José Díaz Sánchez, Directora de Régimen Interior y Personal.

Don Amador López Muñoz, Interventor Municipal.

Por el Comité de Empresa:

Por la U.G.T.:

Don Victoriano Romero Caro, Secretario del Comité de Empresa.

Don Felipe Pereira Vidal, Presidente del Comité de Empresa.

Asesor:

Don Jesús Galán Ojedo.

Secretario de Actas:

Don Juan Lucas Castro Arriaza, Responsable de Personal.

Abierto el acto, las partes se reconocen legitimación para actuar y acuerdan abrir el proceso negociador en el que se podrá contar con la asistencia de un asesor por cada representación, cuando se considere necesario.

Las partes designan a los siguientes componentes para la firma de las actas de las distintas sesiones de la negociación:

La Representación Corporativa a don Jesús González Suárez, la del Comité de Empresa a don Felipe Pereira Vidal y don Victoriano Romero Caro.

Seguidamente el señor Alcalde propone que se planteen las modificaciones que consideren oportunas al texto vigente, por escrito que deberán entregar antes del





18 del actual, para su posterior discusión en la próxima reunión que se fija para el día 24 de noviembre del actual, a las 8.30 horas, en el Despacho de Alcaldía, prestando su conformidad con la propuesta todos los asistentes.

Tras debatir varios puntos de la futura negociación, se da por finalizada la reunión siendo las 11.00 horas.

Por el Comité de Empresa.- Por la Corporación.

COMISIÓN NEGOCIADORA. ACTA FINAL. NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PERSONAL LABORAL DE 2003

En la ciudad de Lebrija, siendo las 12.30 horas del día 20 de abril de 2004, conforme a lo dispuesto en los arts. 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se reúnen, en el Despacho del señor Alcalde-Presidente de este Excelentísimo Ayuntamiento, los siguientes señores:

Por la Corporación Municipal:

Don Jerónimo Pérez Méndez, Alcalde-Presidente.

Don Jesús González Suárez, Teniente de Alcalde, Delegado de Hacienda, Rég. Interior y Personal.

Doña María José Díaz Sánchez, Directora de Régimen Interior y Personal.

Por el Comité de Empresa:

Por la U.G.T.:

Don Victoriano Romero Caro.

Don Felipe Pereira Vidal.

Secretario de Actas:

Don Juan Lucas Castro Arriaza, Responsable de Personal.

Abierto el acto por la representación corporativa, se explica a los asistentes que el objeto de la reunión es dar lectura y aprobar, en su caso, el texto articulado del Convenio Colectivo de Personal Laboral de este Ayuntamiento, que registrá desde



el día 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2007.

Realizada la lectura del mismo y siendo conforme ambas partes negociadoras se procede a la firma por todos los asistentes.

El presente Convenio Colectivo deberá ser aprobado por el Pleno Municipal.

Asimismo, se acuerda remitir el texto del Convenio a la autoridad laboral competente a los efectos de su registro y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

No siendo otro el objeto de la reunión, se levanta la sesión, en el lugar y fecha al principio indicados.

Por el Comité de Empresa.- Por la Corporación.

CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL
DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA
AÑO 2004 AL 2007

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo es de obligado cumplimiento para todos los empleados que presten servicios por cuenta del Excelentísimo Ayuntamiento de Lebrija (en adelante Ayuntamiento), que estén incluidos en la plantilla orgánica del mismo y de los Patronatos Municipales, así como aquellos que, de acuerdo con la legislación vigente, lo hagan de forma temporal. Asimismo se incluye expresamente en el ámbito de aplicación del presente Convenio a todo el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio, CAD y profesores de la Casa de la Cultura.

Del mismo modo será de aplicación para todos los empleados que presten sus servicios en empresas municipales con capital municipal.

Quedan expresamente excluidos del presente Convenio aquellos trabajadores al servicio de este Ayuntamiento con contratos temporales, sujetos a convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regulen por la normativa de dichos convenios o por las condiciones contractuales pactadas, siempre que estos programas tengan un marcado carácter temporal y la duración de los contratos no superen un ejercicio presupuestario.



Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante, sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Este Convenio será prorrogado en los conceptos retributivos con el incremento que en años sucesivos establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de un punto por encima del IPC en los conceptos no retributivos, siempre que no sea denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 3. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores/as más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio, manteniéndose a título personal.

Artículo 4. Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría y cómputo anual.

En el caso de que fuese anulado o modificado por la Jurisdicción competente en cualquiera de sus partes, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado el Convenio en su totalidad, en plazo no superior a treinta días.

Clausula de garantía: El Ayuntamiento se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores, sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las Leyes vigentes. De sus determinaciones se dará cuenta al Comité de Empresa.

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

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:



- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. El Comité de Empresa podrá proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.
- Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal.

Vigilancia y control del absentismo.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

Artículo 6. Periodo de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tanto para el personal fijo como temporal, tendrán un periodo de prueba cuya duración, en función de la labor a realizar será la siguiente:

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

Artículo 7. Clasificación de los trabajadores.

A) El personal al servicio del Ayuntamiento está integrado por funcionarios (de carrera e interinos), laborales (fijos y temporales) y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

B) Relación de Puestos de trabajo:

- Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que deberán desempeñar los empleados vendrán especificadas por la clasificación del puesto de trabajo.
- La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados por la Corporación, reservados a funcionarios y personal laboral, así como los reservados a funcionarios de empleo. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.



- Cada puesto está asignado a un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso - y del que dependen las retribuciones básicas- y a un nivel de complemento de destino. Los puestos existentes, en el último año de vigencia del presente Convenio, con indicación del grupo y nivel de complemento de destino que corresponda, son los que a continuación se indican:

Grupo	Puesto	Nivel C. Destino
A	Director de Área	26
A	Técnico	24
B	Director de Área	26
B	Responsable de Dpto.	22
B	Subinspector	22
B	Técnico	20
C	Responsable de Dpto.	22
C	Responsable de Dpto.	20
C	Encargado	20
C	Auxiliar Técnico	18
C	Oficial de Policía	20
C	Policía.	18
C	Administrativo	18
D	Oficial de Mantenimiento	16
D	Auxiliar Administrativo	16
E	Operario	14
E	Conserje	14

El acuerdo en torno a la modificación de los Complementos de Destinos durante la vigencia del presente Convenio, aparecen recogidos en el anexo I.

Artículo 8. Comisión paritaria de seguimiento.

Para la aclaración de cuantas dudas y divergencias puedan surgir en la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del acuerdo.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Fijación o modificación de la valoración de puestos del catálogo a efectos de complemento específico.



e) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

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

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros designados por el Ayuntamiento, y tres miembros del Comité de Empresa firmantes del presente Convenio, más los asesores que las partes consideren según la materia a tratar, los cuales tendrán voz pero no voto. A estos efectos, en los cinco días hábiles siguientes a la firma del acuerdo la Comisión deliberadora se reunirá para designar a los vocales de la Comisión Paritaria, así como al Presidente y Secretario.

Dicha Comisión, se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriormente a la petición, las cuestiones planteadas han de ser resueltas en un plazo máximo de quince días.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.

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

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada queden vacantes se efectuara en la forma prevista en el art. 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública.

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

Artículo 10. Trabajos de superior categoría.

El trabajador/a que realice funciones de superior categoría tendrá derecho a la diferencia del complemento específico asignado a cada puesto, si es Secretario, Interventor, Tesorero y Jefe de la Policía Local, y siempre que estas funciones se realicen por sustitución durante el periodo vacacional, o bajas no superiores a un mes, en los demás casos el trabajador/a que esté desempeñando tareas de superior categoría, no procediendo legal o convenientemente el ascenso tendrá derecho a la diferencia de complemento de destino y específico entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice mientras dura esta sustitución.

Cuando esto suceda, la Corporación informará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales firmantes de este acuerdo.

Artículo 11. Ingreso en la plantilla y selección de personal.

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

Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas bien por funcionarios interinos o por personal contratado temporalmente, siguiendo, dentro de lo posible, los principios fijados en el párrafo primero de este artículo.

Con los mismos criterios se podrán contratar personal por motivos de acumulación de tareas, trabajos temporales o similares.

Las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa serán informados respecto a lo reseñado anteriormente.

Artículo 12. Traslados.

Todos los trabajadores/as serán destinados a un centro o servicios del Ayuntamiento. Estos sólo podrán ser trasladados por razones técnicas y organizativas debidamente justificadas.

En estas circunstancias mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de siete días, con el objeto de que este pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado, y en todo caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa y Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

Artículo 13. Formación.

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

La Corporación fomentará cursos de formación continua en los que podrán participar todo el personal que lo solicite. Cuando estos cursos sean promovidos por el Ayuntamiento, a través de la Excm. Diputación Provincial, la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir u otra Institución, se reintegrará copia del material a los asistentes.

Los programas de dichos cursos se harán teniendo en cuenta las necesidades municipales y las que detecten el Comité de Empresa o Secciones Sindicales. Corresponde a la Comisión Paritaria de Seguimiento la determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo la asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando



coincida con el horario de trabajo del que lo realice, si no coincidiera, se acuerda que el 50% del horario del curso corra a cargo de la empresa y el restante 50% por cuenta del trabajador.

Si el curso se realizara fuera de nuestra localidad, el Ayuntamiento facilitará los medios de locomoción para la asistencia a los mismos.

Artículo 14. Grupos de calidad.

Los empleados municipales mantendrán una reunión anual de trabajo con sus Jefes de Departamento y/o Delegados, fuera de su jornada de trabajo, de dos horas y media de duración como mínimo, al objeto de analizar la marcha del departamento y proponer medidas encaminadas a la mejora de los servicios públicos, muy especialmente las que tengan relación con la eficiencia y la mejora de la calidad del servicio. Estas reuniones se comunicarán al menos con siete días de antelación.

Capítulo III. Retribuciones, jornadas, horarios y descansos.

Artículo 15. Subida salarial.

Las retribuciones básicas y complementarias señaladas en el art. 17, se actualizarán anualmente con la subida salarial que se determinen en los Presupuestos Generales del Estado.

Tomando como referencia los Acuerdos Administración -Sindicatos de 24-10-2003, para el año 2004 se crea un Fondo para retribuciones del personal con el objetivo de la mejora en la modernización y calidad en la prestación de los servicios públicos que representa un incremento del 1,1% adicional, de las retribuciones de dicho personal entendiéndose por retribuciones el sueldo, el complemento de destino y el complemento específico. De esta cuantía, se destinará el 0,3% para la mejora de los grupos: E y don estas cantidades se incluirán en el complemento de productividad de cada puesto de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes se comprometen a constituir un fondo anual cuyo porcentaje sobre las retribuciones del personal vendrá determinado por los acuerdos Sindicatos - Junta de Andalucía. Estos fondos se incluirán en el complemento de productividad en la proporción que determine la Comisión de Seguimiento del Presente Convenio.

Cláusulas de revisión salarial: Si al 31 de diciembre de los años 2004, 2005, 2006 y 2007 el I.P.C. real supera las previsiones de subidas establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para estos años, el Ayuntamiento abonará a todos los empleados del mismo en enero de 2005, 2006, 2007 y 2008, el cien por cien de la desviación, en una sola paga con carácter consolidable a las tablas vigentes. La cantidad a percibir será en proporción al tiempo de trabajo efectivo





realizado por cada empleado y siempre que sea superior a seis meses.

Artículo 16. Antigüedad.

Se abonará en igual cuantía y en la forma prevista para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Igualmente se abonará al personal que, a partir de la firma de este Convenio cumpla o tenga cumplido tres años de servicio, que hayan sido abonados con cargo al Capítulo I de los Presupuestos del Ayuntamiento, y una vez que adquieran la condición de laboral fijo.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos de la Administración Pública.

Artículo 17. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones de los trabajadores/as se clasifican en:

Básicas:

Sueldo.

Trienios.

Pagas Extraordinarias.

Complementarias:

Complemento de Destino.

Complemento Específico.

Gratificaciones.

Productividad.

Sueldo:

Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.





A estos efectos y para el año 2004, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos son los que a continuación se detallan:

	Euros
Grupo A	1.048,64
Grupo B	890,00
Grupo C	663,43
Grupo D	542,47
Grupo E	495,24
Trienios:	
Grupo A	40,29
Grupo B	32,24
Grupo C	24,20
Grupo D	16,17
Grupo E	12,13

Pagas Extraordinarias:

Las pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad del sueldo y trienios, más el 40% del complemento de destino se devengarán semestralmente en los meses de junio y diciembre, y en proporción al tiempo y jornada de trabajo.

Complemento de destino:

Nivel mínimo y máximo.

	Euros
Grupo A	22 al 30
Grupo B	18 al 26
Grupo C	14 al 22
Grupo D	12 al 18
Grupo E	10 al 14

Complemento específico.

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

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





el apartado anterior.

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

Los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo serán los establecidos en el catálogo de puestos de trabajo vigentes en cada momento. Corresponderá a la Comisión Paritaria de Seguimiento negociar la fijación o modificación de la valoración del catálogo al efecto de determinar el complemento específico.

Gratificaciones.

Retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral. Serán propuestas por el Jefe de Servicio con el visto bueno del Delegado correspondiente y autorizadas previamente por el Delegado de Personal. Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula por 0,25 o 0,50, según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor inicialmente calculado se multiplicará por 0,43 o 0,68, según se trate de día laborable o festivo:

Valor hora de los servicios extraordinarios =

Sueldo anual + Pagas Extras + C. Destino + C. específico

Jornada laboral anual (1.519 h.)

Asimismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso doble, siguiendo los trámites anteriormente expuestos, cuando el trabajador así lo solicite y el servicio lo permita.

El personal a que se refiere el art. 1 de este acuerdo percibirá anualmente una gratificación especial de Convenio, durante la vigencia del mismo y con las revisiones que correspondan, fiándose esta para el año 2004 en 362,15 euros para cada trabajador/a. Dicha paga se devengará en proporción al tiempo trabajado durante el año y siempre que sea más de seis meses. Se abonará en el mes de agosto o de septiembre.

Productividad.

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

La Corporación y los Representantes Sindicales se comprometen a estudiar el



establecimiento del complemento de productividad, señalado en el artículo 15, con criterios de valoración objetivos.

Artículo 18. Dietas.

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

	Alojamiento	Manutención	Dieta Completa
Todo el personal	43,30 euros	33,05 euros	76,35 euros

Cuando se incluyan dietas de cualquier modalidad en la solicitud de viajes, deberá enviarse una copia de la solicitud a la Delegación de Personal. Después de realizado el viaje, se completará con las facturas correspondientes que justifiquen el uso de las dietas. De no poder justificarlas, serán devueltas a la Tesorería Municipal.

Igualmente, se abonará por los desplazamientos en los que se tuviera que usar, por necesidades del servicio, vehículo propio. Teniendo en cuenta los siguientes supuestos:

Desplazamientos dentro de Lebrija.

Desplazamiento fuera de Lebrija.

Ambas salidas deberán estar previamente autorizadas por los correspondientes Directores de Área. Se actualizarán las cantidades que en cada momento se establezcan por disposición legal para la Administración Pública. En el supuesto de accidente de circulación en la realización de estas actividades, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación. Si no existiese autorización del correspondiente Director de Área, el Ayuntamiento no se hará cargo de lo anteriormente expuesto.

Artículo 19. Jornada laboral.

Con carácter general, la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales.

La jornada normal de trabajo será realizada de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 horas, salvo que por razones del servicio sea necesario otro horario de trabajo.

Así mismo se establecen las siguientes mejoras horarias:

— Navidad, Semana Santa y Feria (horario de 9.00 a 14.00).



- Día de Santa Rita (horario de 8.00 a 12.00).
- Desde el 15 de junio al 31 de agosto el horario será de 8.00 a 14.00 horas.

Si por razones del servicio no se pudieran disfrutar estas mejoras se gratificarán conforme a lo establecido en el art. 17.

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

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, será elaborados y confeccionado por la Corporación y al Comité de Empresa, con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, exponiéndose un ejemplar en cada centro de trabajo.

Artículo 20. Descanso diario.

Todo empleado/a tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 21. Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal, que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razones de servicio tenga establecido el sistema de turno. En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Este artículo no será aplicable a los trabajadores/as que les afecte, en casos de emergencias para el Municipio. En casos excepcionales se pactará con los trabajadores afectados.

Artículo 22. Vacaciones.

A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del personal del Excelentísimo Ayuntamiento de Lebrija, con los acuerdos adoptados en esta materia tanto en la Administración Autonómica como en otras Administraciones Públicas, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

A. El personal laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, con salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico, y, en su caso, complemento de productividad, de un mes natural por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de





servicio efectivo prestado.

B. Las citadas vacaciones se concederán preferentemente en el mes de agosto, de común acuerdo entre ambas partes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio. A este respecto, antes del 15 de marzo de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso y, en todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le corresponda con dos meses al menos de antelación.

C. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la administración local se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Un día más hábil.

Veinte años de servicio: Dos días más hábiles.

Veinticinco años de servicio: Tres días más hábiles.

Treinta o más años de servicios: Cuatro días más hábiles.

Estos días se distribuirán de la siguiente forma:

El trabajador que disfrute sus vacaciones durante el mes de julio, los disfrutará durante los últimos días de junio, incorporándose a su trabajo el uno de agosto.

El trabajador que disfrute sus vacaciones durante el mes de agosto, los disfrutará durante los primeros días de septiembre, incorporándose a su trabajo en la fecha que le marquen el disfrute de estos días.

En el caso de coincidencia en la petición de las vacaciones y no se llegara a un acuerdo entre los interesados, se establecerán las siguientes prioridades:

El disfrute de las vacaciones de los empleados con hijos en edad escolar, coincidirá con el periodo vacacional de estos.

Tendrá prioridad en el disfrute el empleado de mayor antigüedad siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.

Los que por necesidades del servicio no puedan disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.

Cuando dos empleados de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan.

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



Artículo 23. Conciliación de la vida familiar y profesional.

Tanto las Administraciones Públicas como las organizaciones sindicales están convencidas de la necesidad de introducir medidas que favorezcan un adecuado equilibrio entre la vida familiar y la laboral de las empleadas y empleados públicos.

Así ha quedado reflejado en otros ámbitos y así se pretende plasmar también en el presente Convenio.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, entendiéndose estos como días naturales previa comunicación y justificación en los siguientes casos:

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público: Quince días.

b) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos: Un (1) día, el de la ceremonia. En caso de que estos se produzcan en localidades no pertenecientes a las provincias de Sevilla o Cádiz, el permiso será de dos días.

c) Por embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a las semanas que preceptivamente marque la legislación vigente; éstas las disfrutará ininterrumpidamente. En el supuesto de partos múltiples el permiso se ampliará dos semanas por cada hijo a partir del segundo. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este permiso.

d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable. En este caso deberá preavisarse con la antelación suficiente y presentar justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

e) Por nacimiento o adopción de un hijo: Cuatro días naturales.

f) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso en que ambos trabajen.

g) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge, padres e hijos: Tres días naturales.

Si la hospitalización es prolongada (5 días o >) el permiso será de cinco días.

h) Por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, e hijos: Un día el de la intervención.

i) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos: Cinco días naturales.





j) Por enfermedad o intervención quirúrgica con hospitalización o fallecimiento de hermanos, nietos o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Cuando con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

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

l) Por traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.

m) Por exámenes finales oficiales de enseñanza universitaria:

Hasta siete días de cómputo anual más los días de examen.

Exámenes finales serán aquellos en que se tenga la ocasión de aprobar una asignatura entera de un curso.

Se podrá disfrutar del permiso hasta cinco convocatorias para una misma asignatura.

El disfrute de los días anteriores a los exámenes estará en función de las asignaturas en que se matriculen en la siguiente proporción:

Matrícula de tres o más asignaturas: Hasta siete días en cómputo anual.

Matricula de menos de tres asignaturas: Hasta tres días en cómputo anual.

Para exámenes finales de enseñanza no universitaria el permiso será de un día por asignatura en la que se halle matriculado.

Con posterioridad al examen se justificará documentalmente la asistencia al mismo.

n) Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador: El tiempo indispensable.

o) Hasta seis días laborables para cada año por asuntos propios, ampliándose en los días en los que las fiestas de índole local, autonómica o estatal coincidan en sábado. Asimismo si coinciden en sábado o domingo los días 24 y 31 de diciembre, se tendrá derecho a dos días más de libre disposición. Tales días no podrán nunca acumularse a las vacaciones anuales.

p) Para asistencia a cursillos o congresos sindicales: El tiempo establecido por la legislación vigente.

q) Para acompañar a su hijo /a menor de ocho años al médico o traslado al hospital, siempre que los dos cónyuges trabajen, previa comunicación y



justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad cuando se trate de hijos minusválidos en grado superior a 33%.

r) El trabajador que conviva con un familiar mayor de 75 años, tendrá derecho al permiso previsto en el párrafo anterior.

s) En caso de enviudar, el trabajador teniendo hijos menores de 6 o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo tendrán derecho a 40 días naturales.

Artículo 24. Permisos no retribuidos.

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

Los trabajadores que lleven un mínimo de tres años de antigüedad con contrato fijo al servicio del Ayuntamiento, podrán solicitar permiso no retribuido por un plazo máximo de un año, reservándose su puesto de trabajo, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro permiso extraordinario.

El Ayuntamiento podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 25. Excedencia.

Se estará a lo dispuesto en la legislación estatal vigente sobre Función Pública.

Capítulo IV. Atenciones sociales.

Artículo 26. Complemento en situación de I.T.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ayuntamiento completará desde el primer día hasta la totalidad de los conceptos retributivos.

En el supuesto de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral se abonará el 100% de los conceptos retributivos desde el décimo día.

Artículo 27. Ayuda familiar por defunción.

En caso de fallecimiento del empleado, por causa laboral o no laboral, el

Ayuntamiento concederá una ayuda a los familiares que con él hayan convivido en el año anterior a su fallecimiento, consistente en seis mensualidades de su retribución, tomando como base la retribución mensual correspondiente al salario base, antigüedad, complemento de destino, y complemento específico y, en su caso, complemento de productividad o complemento personal transitorio.

Asimismo, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 600 euros en concepto de gastos de sepelio a los familiares antes indicados en el periodo máximo de quince días. Esta cantidad será actualizada conforme a lo previsto en el presente Convenio para los conceptos no salariales.

Artículo 28. Seguro de vida.

El Ayuntamiento concertará un seguro de vida colectivo a su cargo para todos los trabajadores de 20.000 euros, que cubrirá el resultado de muerte natural o derivada de accidentes, así como la incapacidad laboral absoluta cuanto así sea declarado por el organismo correspondiente.

Artículo 29. Trabajadores con capacidad disminuida.

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

Artículo 30. Derecho de la trabajadora embarazada.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que se le traslade a otro puesto de trabajo si se considera perjudicial para su estado.

Artículo 31. Revisión médica.

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

Esta revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en la disposición legal en relación con la protección de riesgos



específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 32. Uniforme de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará los uniformes y ropa de trabajo a aquellos empleados que por su actividad laboral así lo determine la Comisión Paritaria de Seguimiento, en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle, siempre que este tenga una duración de más de treinta días.

La entrega de las prendas, que se detallan en el Anexo 2, se hará en mayo y octubre, según corresponda a verano e invierno, respectivamente.

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

Artículo 33. Jubilación.

Forzosa:

La jubilación forzosa para todo el personal afectado por el presente Convenio se establece a los 65 años de edad.

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

Voluntaria:

El trabajador, una vez cumplido los 60 años y los requisitos establecidos en la legislación aplicable, podrá solicitar la jubilación anticipada, teniendo derecho a percibir de la Corporación un premio a la jubilación en las siguientes cuantías:

	Euros
60 años	12.000
61 años	10.000
62 años	8.000
63 años	7.000
64 años	5.000





Dicha cuantía será abonada al trabajador por parte del Ayuntamiento en los quince días siguientes a la jubilación.

La Corporación se obliga a incluir en la oferta de Empleo Público del año siguiente una plaza de empleado/a del área correspondiente.

Artículo 34. Permiso de conducir.

A los trabajadores/as que por razón del puesto de trabajo asignado debe actualizar periódicamente el permiso de conducir, el Ayuntamiento le abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe.

Le será de aplicación a los trabajadores/as los que se les haya exigido en las bases de la convocatoria para su ingreso dicho permiso.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

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

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

— Anticipos a más largo plazo. Se podrá solicitar las dos modalidades siguientes:

a) Anticipo de dos mensualidades de retribuciones básicas a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

b) Anticipo de dos mensualidades de haberes íntegros, con un tope máximo de 1500 euros, a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

Para hacer frente a todas las modalidades de anticipos mencionados anteriormente se dispondrá de un circulante monetario máximo de Diecinueve mil ochocientos treinta y tres con cuarenta euros (19.833,40 euros).

— Anticipos para necesidades perentorias. Se dota de un fondo de 3.000 euros, por una sola vez para hacer efectivo anticipos por una cuantía de 300 euros reintegrables en 10 meses.

Artículo 36. Fondo de atenciones sociales.

El Ayuntamiento habilitará un fondo de 37.875,08 euros que se destinará a atenciones sociales del personal Municipal.

Dicho fondo se incrementará automáticamente en el 1% por encima del Índice de Precios al Consumo de cada año de vigencia del presente Convenio.



El Comité de Empresa y la Junta de Personal, determinará, al menos porcentualmente, los fines a los que van a dedicarse dichos fondos, en un periodo de tiempo no superior a quince días a partir de la firma del Convenio.

Corresponde también al Comité de Empresa y la Junta de Personal, la asignación concreta y pormenorizada, tanto del fondo de atenciones, como la adjudicación de los anticipos reintegrables.

La distribución porcentual, la asignación concreta del fondo y la adjudicación de los anticipos reintegrables se harán con el siguiente procedimiento:

- 1) Se reunirán conjuntamente el Comité de Empresas, la Junta de Personal, un representante de las Secciones Sindicales y un representante de la Corporación, este último con voz pero sin voto.
- 2) Se levantará acta literal de los acuerdos adoptados referidos a los tres conceptos, especificando actividad y/o persona a los que cada partida, o que se responsabilicen de la gestión de la partida pecuniaria, y a qué conceptos concretos se destinan. Dicha acta será firmada por todos los presentes identificando debajo de la firma sus nombres y apellidos.
- 3) Se enviará copia del acta tanto a la Delegación de Personal como a la Intervención Municipal, y se hará pública en los tabloneros de información sindical y municipal.
- 4) El dinero destinado a atenciones sociales deberá ser justificado mediante factura en la intervención Municipal, en el mes siguiente en que se haga efectivo en la Depositaria.
- 5) Las atenciones sociales y la asignación de anticipos deberán afectar de manera prioritaria a los trabajadores de sueldos más bajos.

Artículo 37. Asistencia laboral y jurídica.

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

Artículo 38. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

Con independencia de observarse las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidos en la legislación vigente sobre la materia, se establece como principio programático que el medio ambiente de trabajo deber ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y los progresos sociales y



técnicos asumidos por la sociedad.

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

Capítulo V. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Régimen disciplinario.

Se aplicará el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero. La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier trabajador, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

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

Capítulo VI. Derechos sindicales.

Artículo 40. Comité de empresa.

El Comité de Empresa es el órgano unitario del conjunto de los empleados laborales del Ayuntamiento de Lebrija para la defensa de sus intereses y, como tal, órgano de encuentro de las diversas centrales sindicales que hayan accedido a él, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales.

Artículo 41. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 35.00 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo, con la antelación necesaria, a la dirección del servicio a que están adscritos, debiéndosele comunicar esta por escrito, al Concejal Delegado.

Artículo 42. Acumulación de horas sindicales.

Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular un crédito de horas mensuales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de personal.

Artículo 43. Reuniones informativas con los empleados.





Con independencia del derecho de reunión regulado en el art. 77 siguientes y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa podrá celebrar reuniones con los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección del Ayuntamiento. Este pondrá a su disposición los medios y el local adecuado.

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

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

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

Artículo 44. Secciones sindicales y sus derechos.

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

Las secciones sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de tres representantes de dicha sección sindical, los cuales dispondrán de treinta y cinco horas mensuales, cada uno para sus actividades, que podrán utilizar con los requisitos establecidos en el art. 41 de este Convenio, y que podrán ser acumuladas.

Artículo 45. Funciones de las secciones sindicales.

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

El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrá de tabloneros de anuncio para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado





acceso de los empleados municipales.

A propuesta de las Secciones Sindicales, con una antelación de cinco días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados de aquellas, la pertinente autorización, descontándose la duración del mismo de las horas que se concedan a los representantes de las Secciones Sindicales.

Anexo 1

<i>Grupos</i>	<i>Nivel CD 2004</i>	<i>Nivel CD 2005</i>	<i>Nivel CD 2006</i>
<i>Grupo E</i>			
Operario	14	14	14
Conserje	14	14	14
Limpiadora	14	14	14
<i>Grupo D</i>			
Auxiliar Admón.	14	15	16
Oficial Mant.	14	15	16
<i>Grupo C</i>			
Administrativo	16	17	18
Inspector Obras	16	17	18
Delineante	16	17	18
Agente Desarrollo	18	18	18
Policia	16	17	18
Encargado	16	17	18
Oficial de Policía	18	19	20
Responsable	18	19	20





Grupos	Nivel CD 2004	Nivel CD 2005	Nivel CD 2006
Responsable Dpto.	20	21	22
<i>Grupo B</i>			
Técnico Medio	18	19	20
Responsable Dpto.	20	21	22
Subinspector	20	21	22
Director de Área	22	23	24
<i>Grupo A</i>			
Técnico Superior	22	23	24
Director de Área	24	25	26

Anexo 2
Ropa de Trabajo

	<i>Invierno</i>	<i>Verano</i>
Conserje	Pantalón (1) Camisa M/larga Cazadora fina. Zapatos de trabajo Anorak (2)	Pantalón (1) Camisa M/Corta (2)
Policia Local	Gorra Cinturón Cazadora Anorak (2) Camisas Zapatos. Corbata. Pisa corbata. Pantalón (1). Guantes.	Pantalón (1) Camisa M/corta. Gorra.
Deportes	Pantalón (1) Cazadora fina. Camisas. Zapatos. Anorak (2).	Pantalón (1).
Servicios Generales	Pantalón (1) Camisa M/larga Cazadora fina. Zapatos. Anorak (2).	Pantalón (1). Camisa M/corta.

Notas: (1) Opción falda.
(2) Años alternativos.