



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

El presente Acuerdo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el capítulo IV de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y resto de normativa laboral de aplicación que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; y una vez constituida la Mesa General de Negociación en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Este Acuerdo tiene carácter local, y vinculará al Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Acuerdo regulará las relaciones y condiciones de trabajo sólo y exclusivamente del personal laboral que presta sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia.

Para la delimitación concreta de qué personal laboral se entiende sujeto al mismo, se mantendrán las interpretaciones y criterios que en relación con Convenios anteriores ha acordado la Comisión de Seguimiento de los mismos, en especial la de 26 de noviembre de 2008.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años y medio, comenzando sus efectos el día 1 de Enero del 2016 y concluyendo el día 30 de junio del 2018. Su entrada en vigor estará supeditada a la aprobación del Pleno de la Corporación.

Si hubiera cambios normativos que permitan modificaciones en las condiciones laborales en beneficio de la plantilla podrá convocarse la comisión paritaria para debatir posibles



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

mejoras al convenio.

Se establece expresamente que en caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con al menos tres meses de antelación a la terminación de su vigencia (o la de cualquiera de sus prórrogas), el presente acuerdo quedará automáticamente prorrogado por periodos anuales.

ARTÍCULO 5.- INDIVISIBILIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante la vigencia del presente acuerdo.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio Colectivo será nulo y quedará sin efecto, en el supuesto de que la Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a reunirse en el plazo de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

No obstante hasta tanto no se alcance un acuerdo global entre ambas partes, se mantendrán todas las mejoras recogidas en el Convenio Colectivo denunciado.

ARTÍCULO 7.- FIRMA.

El presente acuerdo será firmado por todos los delegados del personal de este Ayuntamiento, así como los miembros de la Corporación que hayan negociado, y sometido a la ratificación del Pleno del Ayuntamiento.

CAPÍTULO II
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se crea una Comisión de Seguimiento para la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, en el plazo de quince días desde la aprobación del mismo, que estará compuesta por tres miembros representantes del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento, y los tres representantes del Personal Laboral.

Los acuerdos de esta Comisión se tomarán por mayoría simple.



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

Son funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

- a) La interpretación del presente texto.
- b) El arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes.

La principal función de la Comisión de Seguimiento consistirá en velar por el cumplimiento de lo pactado, así como la Resolución de cuantas cuestiones les sean sometidas por las partes en orden a la interpretación y aplicación del Acuerdo.

Las partes firmantes, de mutuo acuerdo, podrán encomendarle el ejercicio de otras competencias relacionadas con el desarrollo de las condiciones de trabajo que afecte al personal laboral del Ayuntamiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cada tres meses, o en su caso, que medie convocatoria por cualquiera de las partes integrantes de la misma, notificada con al menos cinco días de antelación. En la convocatoria deberá expresarse el Orden del Día a tratar.

La Comisión de Seguimiento adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros, notificándose los mismos a los interesados, en el caso de que los hubiera, en el plazo máximo de diez días desde celebrada la reunión. En el caso de no alcanzar acuerdo alguno, se expedirá Certificación acreditativa del Acta de la reunión, con expresión de la posición de cada parte. Esta certificación se remitirá a los interesados en el plazo antes indicado, quedando de este modo expedida la vía para que acudan a los órganos jurisdiccionales o a cualesquiera otros que las partes estimen procedente.-

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 9.- RETRIBUCIONES BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS.

El régimen de retribuciones del personal del Ayuntamiento de Medina Sidonia se regula por el Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local, y con carácter supletorio las normas estatales u autonómicas de aplicación.

Los pagos de las retribuciones a percibir por el personal laboral municipal se harán efectivas antes del último día de cada mes.



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

Las retribuciones básicas del personal laboral del Ayuntamiento de Medina Sidonia tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público.

Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del Sector Público. Su Cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación previa negociación con la Junta de Personal.

Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.
- c) El complemento de productividad.
- d) Gratificaciones.

ARTÍCULO 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

A partir del uno de enero de 2.012, las pagas extraordinarias se abonarán en las nóminas de los meses de junio y diciembre de cada año, y serán íntegras, es decir, se establecerán en el total de la suma de las siguientes retribuciones y complementos:

- a) El sueldo base.
- b) Los trienios.
- c) El complemento de destino.
- d) El complemento específico.

No obstante, para el ejercicio 2012, dicho precepto deberá ajustarse a las novedades legislativas introducidas por el Real Decreto-Ley 20/2012.

ARTÍCULO 11.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS
REALIZADOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

Las gratificaciones irán destinadas a compensar los servicios extraordinarios prestados



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

fuera de la jornada normal y habitual.

El cómputo de horas extraordinarias realizadas en una jornada laboral se realizará de la siguiente manera:

a) Si el número de horas extraordinarias desempeñadas por el trabajador es igual o inferior a la mitad de la jornada, entonces se computarán como horas extraordinarias realizadas la mitad del turno normal más una hora.

b) Si el número de horas extraordinarias desempeñadas por el trabajador es mayor a la mitad de la jornada, entonces se computarán como horas extraordinarias realizadas las que corresponda a una jornada completa.

Las gratificaciones por cada hora trabajada y realizada fuera de la jornada de trabajo, se abonarán al mes siguiente de haberse realizado, y tendrán los siguientes valores:

Euros		
Grupo A:	Subgrupo A1:	33
Grupo B:	Subgrupo A2:	29,7
Grupo C:	Subgrupo C1:	22
Grupo D:	Subgrupo C2:	18,7
Grupo E:		17,6

Se incrementará en diez euros sobre el cuadrante anterior, todas las horas extras realizadas en los siguientes días festivos:

- a) Feria de Medina Sidonia
- b) Feria de San José de Malcocinado.
- c) Sábado y domingo de Carnaval, día de la brujá y pasacalles infantiles.
- d) Cabaigata de Reyes.
- e) Belén Viviente.
- f) Turno de noche del 24 y 31 de diciembre.
- g) Jueves y Viernes Santo
- h) Romería de San Fermín en los Badaiejos

ARTÍCULO 12.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

El personal laboral que haya de realizar desplazamiento diario o de frecuente



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

periodicidad, dentro del término municipal o fuera de él, por necesidades del servicio, percibirán una cantidad fijada por cada kilómetro recorrido, caso de no disponer el Ayuntamiento de medios propios para ello, ni poder utilizar el transporte público. La cantidad correspondiente se abonará en la nómina del mes correspondiente a su realización.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso del vehículo particular, por el motivo anteriormente expuesto, será el marcado por la legislación vigente.

Las dietas por comisiones de servicio realizadas en el territorio nacional serán abonadas según la cuantía establecida en la legislación anteriormente citada.

Los responsables de los centros y servicios podrán anticipar, a petición del interesado, las cantidades correspondiente por los conceptos anteriores, siempre que por la cuantía u otras circunstancias, éste razonablemente justificado, debiendo adoptarse por la Intervención de Fondos, las medidas necesarias para que dicho responsable tenga disponibilidad económica para estos gastos.

CAPÍTULO IV
JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 13.- JORNADA LABORAL.

A.- Jornada ordinaria.

La jornada laboral para el personal afectado por este Convenio Colectivo se adecuará a lo dispuesto por las novedades introducidas por la normativa estatal sobre la materia.

El personal sujeto a turno completo: se observará el horario específico establecido de común acuerdo para cada uno de los servicios afectados. No obstante, el trabajador podrá acogerse a su compensación en tiempo libre, siempre que se haga de mutuo acuerdo con la Delegación Municipal competente y el servicio lo permita.

Si el trabajador optase por acogerse a la compensación en tiempo libre, por cada hora trabajada se le compensará con dos horas. En el caso del personal que trabaje a turnos esta compensación será efectiva siempre y cuando la extensión de jornada no se traduzca en un cambio de turno dentro del cuadrante.



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

B.- Jornada Reducida.

Se podrán acoger a una reducción de jornada con una disminución proporcional de sus retribuciones aquel empleado/a laboral que lo solicite justificadamente, y siempre que la circunstancia del servicio lo permita. Resolverán dichas peticiones la Comisión Informativa de Personal, previo informe pertinente del Jefe del Servicio, siendo el número de horas a reducir, como máximo, dos diarias.

Los empleados/as laborales del Ayuntamiento de Medina Sidonia, dispondrán de un periodo máximo de descanso de 30 minutos diarios, que se computará como de trabajo efectivo a todos los efectos de la jornada laboral.-

Desde el 01 de Junio hasta el 15 de Septiembre se reducirá la jornada laboral en una hora diaria. En aquellos centros y servicios donde no sea posible esta reducción, se acumularán dichas horas en horas de descanso.

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación y en los casos en que ésta se produzca cuando el/la empleado/a cumpla los 65 años, se establece una reducción horaria en la siguiente forma con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente:

Años	Horas
60-61	1 hora al día
61-62	2 horas al día
62-64	3 horas al día.
64-65	4 horas al día.

C.- Descanso compensatorio.

Todo el personal laboral que por necesidades del servicio y con carácter excepcional deba trabajar en domingos y festivos, descansará otro día festivo en que el servicio lo permita.

D.- Jornada a turno.

En aquellos centros o servicios del Ayuntamiento en que el servicio se preste en sistema de turnos, éstos se efectuarán con carácter general de manera rotativa. Asimismo, también con carácter general, los turnos de descanso semanal rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por todo el personal de forma igualitaria. Entre turno y turno, deberá transcurrir un periodo de doce horas, como mínimo. Cualquier modificación del cuadrante de descanso, vacaciones y turnos, necesitará la comunicación a las partes y, en



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

su caso Jefeatura, Delegación de Policía, y Delegados de Personal.

ARTÍCULO 14.- CALENDARIO DE FESTIVOS.

El calendario de fiestas comprenderá los siguientes días festivos:

1. Los contemplados en el calendario oficial de festivos aprobado por la Junta de Andalucía y otros Organismos Oficiales.

2. Los días considerados como festivos en el Municipio de Medina Sidonia.

3. El día de festividad de Santa Rita de Casia. En caso de que coincida en festivo 6 en día no laborable, se trasladará al día laboral más próximo (anterior o posterior).

4. Los días 24 y 31 de Diciembre.

5. A partir del 2016, desde el 26 de diciembre hasta el 5 de enero el horario de trabajo comprenderá de 8:00H a las 14:00H. Igualmente el 50% de la plantilla tendrá los días libres resultantes de los comprendidos entre el 27 y 30 de Diciembre, y el otro 50% de la plantilla lo disfrutará entre el 2 al 5 de Enero. Estos turnos lo organizará el Departamento de Personal con relación a las necesidades del servicio. En caso de discrepancia con la asignación del turno de trabajo entre el empleado/a y el Departamento de Personal, serán los representantes del personal laboral los que asignarán dicho turno.

6. El día que coincida con el viernes de Feria de Medina Sidonia, la jornada de trabajo finalizará a las 13:00 horas, excepto para el personal sujeto a turno. El lunes inmediatamente posterior a la misma se considerará como día de descanso, si no hubiera sido declarado como festividad de carácter local.

7. Durante los días de Feria de Medina Sidonia, la jornada de trabajo comenzará a las 09:00 H. y finalizará a las 14:00 H, excepto para el personal sujeto a turnos. El personal cuyo horario de trabajo sea distinto al anterior verá reconocida una reducción horaria equivalente adaptada a sus horarios de trabajo.

ARTÍCULO 15.- VACACIONES.-

Todos los trabajadores afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor a un mes natural.



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

No se considerarán como días hábiles los sábados sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del periodo anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitres días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio:
- Veintiséis días hábiles. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio

No obstante lo dispuesto en el punto anterior, su contenido quedará inmediatamente adaptada a cuantas modificaciones legales pudieran introducirse y que mejoraran lo que en el apartado anterior se dispone.

Por parte de todo el personal se podrá presentar ante el Registro General y dirigido al Delegado de Personal, instancia donde solicite las vacaciones que quieren disfrutar, todo ello con anterioridad al 15 de febrero del año en curso.

Los turnos de vacaciones les serán dados a conocer a todo el personal por el Jefe de Servicio, o en su defecto por el Teniente de Alcalde Delegado del Área de Presidencia con un mínimo de 1 mes de antelación. En caso de no ser notificado, se entenderá que se le ha concedido al trabajador las vacaciones que solicitó. Las mencionadas vacaciones, una vez confirmadas, o en su caso, haber transcurrido el plazo para ser notificadas, no podrán ser modificadas salvo con el consentimiento del trabajador. Se disfrutarán preferentemente



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo que voluntariamente el trabajador desee cambiar el mes de vacaciones.

En caso de baja médica sobrevenida, previa y coincidente con las vacaciones podrá ser alegada por el trabajador antes de comenzar el disfrute de las mismas para solicitar un cambio en la determinación del periodo vacacional.

La enfermedad sobrevenida con baja médica durante el periodo de disfrute de las vacaciones si las interrumpe y, por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad podrán disfrutarse en momento distinto, todo ello sin perjuicio de la flexibilidad que para cada caso concreto deba tenerse en cuenta.

Asuntos particulares: A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores ni del presente Acuerdo Regulador, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.

Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de Diciembre coincidan con festivo, sábado o día no laborable.

Estos días deberán ser solicitados en el registro general 4 días con un mínimo de antes de su disfrute y asimismo deberán ser notificados su aprobación por parte del Área de Personal en un periodo no superior a 2 días hábiles desde su petición, excepto los casos excepcionales en que no puedan cumplirse estos plazos y en los que la petición se resolverá por acuerdo de las partes.

Si estos no son notificados en el plazo se entenderán concedidos.

Se tendrá derecho a dos días libres mas por cada día trabajado el 24 o/y 31 de Diciembre, cuando estos días coincidan con festivo, sábado o día no laborable.

Los trabajadores que por necesidades del servicio ó causas ajenas a su voluntad, no disfruten los expresados días dentro del año natural, podrán hacerlo en el año siguiente.

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los /las empleados/as municipales afectados por el presente Convenio tendrán derecho a



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

ausentarse del puesto de trabajo, sin pérdida de retribución y con la adecuada justificación en los casos siguientes:

1. Por contraer matrimonio o inscripción como pareja de hecho: 15 días hábiles.
2. Permiso de paternidad, por el nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tendrá una duración de 15 días hábiles.

3. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

4. Por cumplimiento de deberes públicos inexcusables: el tiempo necesario para su cumplimiento siempre que se presenten los oportunos justificantes. Se considerarán deberes públicos inexcusables a los efectos de este tipo de licencias, los siguientes:

- Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros en organismos oficiales.

- Citaciones de Juzgados, Comisarias, Gobiernos Civiles o Militares.

* En caso de que un/una empleado/a tenga servicio nocturno la noche previa al día de la citación, podrá optar por ausentarse de este servicio nocturno.

5. El tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica de/las empleados/as laborales.

6. Exámenes finales y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración. En el caso de que el trabajador tenga servicio nocturno la noche previa al día del examen final, podrá optar dicho trabajador por ausentarse de este servicio nocturno.

En el caso de que se den exámenes finales cuya realización implique el desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la licencia se extenderá al día anterior a la realización de dicho examen

7. Por traslado del domicilio habitual: 2 días; 3 días si es fuera del término municipal.

8. Por asistencia a cursos de formación o promoción (tales como prácticas de tiro,



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

conferencias, cursos de formación o coloquios relacionados directamente con el puesto o actividad desarrollada por el trabajador); el tiempo de su duración.

9. Se concederá 1 día de permiso por cada asistencia a juicios que no coincida con el horario de trabajo, tal día será autorizado por el Jefe del Servicio previa solicitud del trabajador interesado, en las mismas condiciones en las que se conceden los días de Asuntos Propios.

10. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto tanto para las trabajadoras embarazadas, como para los trabajadores cuyos cónyuges o parejas estén igualmente embarazadas; el tiempo de su duración.

11. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada/o laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

12. Por razones de guarda legal, cuando el/la empleado/a laboral tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

ARTÍCULO 17.- LICENCIA POR ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA.

La empleada laboral tendrá derecho a un período de licencia por maternidad, adopción o acogimiento de 16 semanas ininterrumpidas, o 18 en caso de parto múltiple, o supuestos de discapacidad del hijo, que se distribuirán a la libre elección de la interesada en uno o dos períodos, antes y después del parto.

Una vez concluida la licencia por maternidad, adopción o acogimiento, según lo dispuesto en el párrafo anterior, se concederá a petición de la interesada una extensión de la licencia por un período de cuatro semanas adicionales.

Asimismo, la empleada tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto. De igual modo cuando el trabajo que desempeñe la empleada sea gravoso para su estado, a partir del cuarto mes de gestación y a partir del primer por prescripción facultativa, se la destinará a un puesto más adecuado volviendo a su puesto de origen cuando termine el período de licencia por gestación.-

Lactancia.- Por lactancia tendrán derechos los/las empleados/as laborales (cualquiera de ellos, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge ha renunciado a su derecho), a la ausencia de dos horas del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado de un hijo menor de doce meses.

Los /las empleados/as laborales afectados/as, podrán, por voluntad propia sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, si dicha reducción se toma al inicio o al final de la jornada.

Los/las empleados/as laborales podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Adopción.- Asimismo, en caso de adopción se concederá al/la empleados/a laboral que lo solicite un máximo de 16 semanas.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los/las empleados/as laborales tendrán derecho a permisos sin percibo de haberes, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.
Se concederá este permiso siempre que la ausencia del empleado/a no cause grave detrimento del servicio. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, antes de la resolución definitiva, se tendrá en cuenta la audiencia prestada al interesado, así como el informe de la Comisión de Seguimiento.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS.

La excedencia de los/las empleados/as laborales, de acuerdo con el artículo 89 del EBEP, podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a. Excedencia voluntaria por interés particular.
- b. Excedencia voluntaria por agriupación familiar.
- c. Excedencia por cuidado de familiares.
- d. Excedencia por razón de violencia de género.

Para ello se estará a lo dispuesto en el citado precepto legal.



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

ARTICULO 20.- CONTROL DE ABSENTISMO.

En caso de falta de asistencia por parte del /la empleado/a laboral, el mismo tiene la obligación de dar aviso a su jefe inmediato, así como al Delegado de Personal con la mayor antelación para el buen funcionamiento del servicio.

CAPITULO V

DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 21.- PERCEPCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

Las solicitudes de los empleados que deseen acogerse a los beneficios regulados en este capítulo se presentarán en el registro general del Ayuntamiento, y su importe será abonado en el mismo mes de su petición.

ARTICULO 22.- AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS FÍSICOS O PSÍQUICOS.

Todo /las empleados/as laborales acogidos/as al presente Convenio, percibirá por cada hijo discapacitado físico o psíquico a cargo las ayudas familiares correspondientes en virtud de lo dispuesto en la normativa de la Seguridad Social sobre la materia.

Concretamente, el importe de la asignación económica será, en cómputo anual, el siguiente:

- 1).- 1.000 euros cuando el hijo o menor acogido a cargo tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- 2).- 3.129,48 euros cuando el hijo a cargo sea mayor de 18 años y esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 65%.
- 3).- 4.694,28 euros cuando el hijo a cargo, sea mayor de 18 años, esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 75% y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

ARTICULO 23.- AYUDA POR NUPCIALIDAD.

En concepto de nupcialidad (matrimonio y pareja de hecho) los /las empleados/as laborales percibirán la cantidad de 250 euros.



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

ARTÍCULO 24.- AYUDA POR NATALIDAD.

Por cada hijo nacido, los/las empleados/as laborales percibirán la cantidad de **250 euros**. Dicha ayuda se considerará íntegra por la acumulación de cantidades a percibir por otros Organismos, con cargo al Ayuntamiento, sin perjuicio de la imputación concreta que a cada entidad corresponda, según la normativa vigente.

En el caso de que tanto el padre como la madre sean empleados del Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá solicitarla.

ARTÍCULO 25.- AYUDAS DE ESTUDIOS A EMPLEADOS.

Se establece para todos los empleados que cumplan los requisitos aquí establecidos, una ayuda de estudios que tenga por objeto la obtención de una titulación oficial, reconocida por las Autoridades educativas, consistente en un 75% del importe de gastos de matrícula, y el 50% de gastos de libros de textos, hasta un máximo de 180 euros por este último concepto. En el caso de que los estudios que curse dicho empleado tuviesen relación con la actividad que ejerza en el Ayuntamiento o sirviese para promocionarse, dicha ayuda por matrícula será del 100%, para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos.

En el caso de estudios universitarios, se aplicará para el cálculo de la ayuda de matrícula el coste de los estudios en la universidad pública, tomando como referencia el valor actualizado de cada crédito en primera matrícula en la Universidad de Cádiz.

La obtención de la misma ayuda para los años sucesivos queda condicionada a que el solicitante acredite haber superado el 50% de las asignaturas del curso anterior.

ARTÍCULO 26.- AYUDAS DE ESTUDIOS A HIJOS DE EMPLEADOS.

Los/las empleados/as laborales percibirán por cada hijo, que siga alguno de los niveles educativos que a continuación se relacionan, las ayudas siguientes:

- Guardería, Educación infantil y educación primaria 150 Euros.
- Educación secundaria Obligatoria (E.S.O.) 250 Euros.
- Bachillerato, Formación Profesional o similar 290 Euros.
- Enseñanzas Universitarias, o similar 430 Euros.

Serán beneficiarios de las ayudas contempladas en el párrafo anterior los huérfanos de



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

padre y madre, si alguno de ellos fue empleado municipal y falleció encontrándose en activo; y las viudas/os, de empleados/as municipales que igualmente fallecieron encontrándose en activo, respecto a sus hijos, en tanto no contraigan nuevas nupcias o mantengan una relación de unión de hecho. Estas ayudas también se extenderán a los mismos casos respecto a los empleados municipales que se hubieran jubilado en el Ayuntamiento.

Serán beneficiarios de esta ayuda los /las empleados/as laborales que tengan hijos adoptados, así como por los niños acogidos con carácter indefinido, siempre y cuando se justifique documentalmente.

ARTÍCULO 27.- PAGAS REINTEGRABLES.

Los/las empleados/as laborales tendrán derecho a percibir como anticipo el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, debiendo reintegrarlo en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si se trata de dos.

Estos no podrán ser solicitados por quienes tengan algún anticipo pendiente de cancelar.

ARTÍCULO 28.- DERECHO DE PROTECCIÓN DE LA EMPLEADA EMBARAZADA.

La empleada embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo se le encomienden funciones acordes con sus circunstancias.

ARTÍCULO 29.- PERCEPCIONES POR BAJA LABORAL.

Todo el personal laboral en situación de baja médica derivada de accidente percibirá el 100% de las retribuciones totales, percibidas en el último mes anterior a la baja, íntegramente trabajado.-

Todo el personal laboral en baja médica derivada de enfermedad común, que suponga hospitalización, percibirá desde el primer día el 100% del sueldo base, trienios, complemento específico y complemento de destino.-

En los supuestos de baja médica no contemplados en los párrafos anteriores, contingencias comunes", durante los tres primeros días se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco % de las retribuciones que vinieran



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causar la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

ARTÍCULO 30.- SEGURO COLECTIVO

El Ayuntamiento concertará una Póliza de Seguro Colectivo para todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo, que cubra como mínimo las contingencias y capitales siguientes:

- Fallecimiento por cualquier causa: 18.000,00 Euros.
- Fallecimiento por accidente, sea o no de trabajo: 25.000,00 Euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 25.000,00 Euros.
- Invalidez total y permanente por cualquier causa: 15.000,00 Euros.
- Invalidez permanente Absoluta por cualquier causa: 18.000,00 Euros.
- Gran Invalidez por cualquier causa: 20.000,00 Euros.

ARTÍCULO 31.- ROPA DE TRABAJO.

Los/las empleados/as laborales afectados/as por el presente Convenio recibirán del Ayuntamiento la ropa adecuada al puesto de trabajo que desempeñen cuando las características de éste lo requieran, y previa solicitud al Departamento de Personal.

Aquel empleado/a a quien se le haga entrega de ropa de trabajo, tiene la obligación de utilizarla durante la jornada laboral, estando totalmente prohibido el uso de esta fuera de dicha jornada.

La provisión de la ropa de trabajo se realizará anualmente. Se entregarán las prendas de trabajo según las siguientes fechas:

- Vestuario de verano: 1ª quincena de Abril.
- Vestuario de invierno: 1ª quincena de Octubre.

Los/las empleados/as laborales solicitarán mediante escrito, y un máximo de dos veces al año, la ropa de trabajo que realmente necesitan por falta de deterioro o rotura de las mismas, evitándose de esta forma la acumulación de prendas no útiles. Las prendas o utensilios solicitados deberán estar en poder del personal en un periodo no superior a un



mes.

ARTÍCULO 32.- CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES.

Se procurará dotar a las zonas de trabajo para los /las empleados/as laborales municipales de luz natural suficiente para el desarrollo de su trabajo y evitar así males físicos en los mismos, así como estudio de las condiciones ambientales, calefacción, aire acondicionado, etc... y solución de los mismos.

ARTÍCULO 33.- ASISTENCIA JURÍDICA.

La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los /las empleados/as laborales que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de servicios y designará letrados, dando opción al interesado a la elección de jurista.

En caso de procesamiento del empleado público por alguna actuación derivada de la prestación de servicio, la fianza que se imponga correrá a cargo del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 34.- PERMISO DE CONDUCIR.

Al empleado/a que por razón del puesto de trabajo asignado, deba actualizar el permiso de conducir, la Corporación le abonará los gastos de renovación, previa justificación documental.

CAPÍTULO VI PERSONAL

ARTÍCULO 35.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las bases para cubrir puestos de trabajos vacantes o de nueva creación, (en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales") serán elaboradas por la Corporación Municipal debiendo contar con la participación de los representantes del personal laboral.

Aquellas, que se harán de acuerdo con la legalidad vigente y se efectuarán por el sistema de oposición o concurso-oposición.

Para todos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo (contratación, traslados y ascensos), será precisa la constitución de un tribunal en el que figurará un



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

miembro de los representantes del personal laboral que actuará con voz y voto, el cual deberá poseer, en todo caso, titulación o especialización igual o superior a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

ARTICULO 36.- PLANTILLAS DE PERSONAL.

La regulación de la Plantilla de Personal en todos sus aspectos, es decir, su aprobación, contenido y documentación, modificaciones, publicación y principios inspiradores, vendrá determinada por la legislación vigente así como por lo regulado en el Presupuesto General de la Corporación que se establece en el Real Decreto-Legislativo 2/04, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales.

Anualmente se reunirá el Alcalde como titular del Área de Personal y los Representantes del personal laboral para crear un organigrama de la plantilla que realmente necesita el Ayuntamiento, todo ello con anterioridad a su aprobación; así como crear las plazas necesarias para el buen funcionamiento de la Corporación.

ARTICULO 37.- PROMOCIÓN INTERNA.

El Excmo. Ayuntamiento de Medina Sidonia llevará a cabo la promoción interna de acuerdo con la legislación vigente.

Aprobada la oferta de empleo público, se harán públicas las vacantes existentes y se ofertarán en primer lugar en promoción interna dentro del mismo grupo o grupo inmediato inferior mediante oposición o concurso-oposición.

Podrán concurrir a dicha promoción, previa convocatoria, los/las empleados/as laborales que reúnan las siguientes condiciones:

1. Poseer los requisitos exigidos para el ingreso.
2. Tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.
3. Superar las correspondientes pruebas selectivas.

ARTICULO 38.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los/las empleados/as laborales municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales. Para ello, el Ayuntamiento realizará un protocolo de formación



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

con la participación de los representantes del personal laboral para el presente año.

Los planes de formación, tendrán dos aspectos diferenciados:

1. La realización de cursos dirigidos hacia una formación continuada y permanente de los/las empleados/as en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. En este sentido quedarán concretadas en el plan, las áreas administrativas abarcadas y formas de realización, cuyo resultado se hará constar en el expediente de cada empleado/a. Se tendrá en cuenta, junto con otros posibles cursos realizados, la aptitud y demás valoraciones objetivas para la promoción a los distintos puestos de trabajo.

2. La realización de cursos tendientes a dotar al personal de unos conocimientos profesionales que hagan viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior, expidiendo títulos equivalentes a los concedidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.-

El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral.

Cuando los cursos deban realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Corporación concederá permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar los cursos con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de todas sus retribuciones.

Los cursos que se realicen fuera del municipio, devengarán el kilometraje y gastos necesarios.

Igualmente la Empresa, oída la Comisión de Formación, proveerá las ayudas necesarias consistentes en Becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viaje, etc., siempre que dichos estudios redunden en beneficio de la especialidad del empleado/a.

ARTÍCULO 39.- SUPLENCIA EN CASO DE AVANZADA EDAD O MOTIVOS DE
SALUD.

La Corporación estudiará la posibilidad de que los trabajadores, que por su edad u otras razones tengan disminuida su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo que impliquen un particular esfuerzo, peligrosidad, penosidad o responsabilidad, sean adscritos a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, preferentemente dentro del mismo servicio, y siempre que voluntariamente lo soliciten y el puesto esté vacante.

Con la nueva adscripción se deben respetar las retribuciones del trabajador en el caso de



pasar a otro puesto de la misma categoría que el anterior, no obstante dichas retribuciones serán acordes al puesto que se le asigne, dependiendo de si el puesto asignado corresponde a una categoría superior, igual o inferior a la que el trabajador ostenta.

De otro lado, para el desempeño del nuevo puesto asignado el trabajador debe poseer las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenecer al grupo profesional requerido.

CAPÍTULO VII JUBILACIÓN

ARTÍCULO 40.- JUBILACIÓN VOLUNTARIA.

Los /las empleados/as laborales que tengan 61 o más años de edad, y acrediten 30 de servicio, podrán jubilarse voluntariamente, iguales condiciones se aplicarán a aquellos empleado/as con 60 o más años que sean declarados en situación de incapacidad permanente.

Todo ello de acuerdo con los requisitos y procedimiento recogidos sobre esta materia en la normativa de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 41.- TRAMITACIÓN DE LA JUBILACIÓN.

Por parte de la Corporación, se procederá a agilizar los trámites, reduciendo el tiempo de tramitación municipal a un mes, en la concesión de derechos pasivos por jubilación, así como para el resto de los expedientes.

CAPÍTULO VIII PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 42.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

El Ayuntamiento de Medina Sidonia pondrá en marcha los mecanismos necesarios tendientes a la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero.



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE MEDINA SIDONIA

Por parte de la propia Corporación deberá prohibir que en el edificio destinado a oficinas de este Ayuntamiento y que están en contacto con el público en general, se fume por parte del personal y de los ciudadanos.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

La exigencia de servicios de seguridad laboral está establecida legalmente en la Ley 31/1998 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Decreto 39/1997, que es el Reglamento de Servicios de Prevención, y que no son meras normas programáticas, sino que describen actividades preventivas con obligación de su adopción.

ARTÍCULO 43.- REVISIÓN MÉDICA.

Todos los/las empleados/as laborales afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a que se le realice una revisión médica y psíquica anual voluntaria, correspondiendo al Ayuntamiento la obligación de facilitar los medios para ello. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún empleado/a enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña; la Corporación, de mutuo acuerdo con el/la empleado/a lo destinará a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiere venido desempeñando y siempre que no fuere inconveniente la dolencia que pudiera/padecer, sin que ello altere sus retribuciones.

Los/las empleados/as que operen con pantallas de datos tendrán derecho a que se les realice cada seis meses un reconocimiento médico oftalmológico voluntario.

Asimismo tendrán derecho voluntariamente a que se le realicen una revisión médica anual, con respecto a los posibles problemas con la columna dorsal y cervical.

En caso de embarazo, y mientras dure éste, la empleada afectada podrá ser trasladada a otro servicio si lo solicita.

El trabajo con pantalla de datos queda limitado a 2 horas ininterrumpidas, debiendo realizar otras actividades laborales durante la hora siguiente.

Se instalarán taquillas en cada centro de trabajo donde se utilice uniforme o ropa de trabajo.

Se realizará asimismo, para todo empleado/a que lo solicite un electro, dentro de la revisión anual.



ARTÍCULO 44.- VIGILANCIA.

Por parte de la Corporación se deberá de implantar un Policía Local en la entrada del edificio del Ayuntamiento (oficinas), para salvaguardar el ejercicio de las actividades administrativas por parte del personal de este Ayuntamiento.

CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 45.- DERECHOS SINDICALES

Los/las empleados/as laborales afectados por el presente Convenio tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación establecidos en la legislación vigente.

Los representantes del personal laboral, elegidos conforme al procedimiento legalmente establecido, tendrán las competencias, derechos, obligaciones y garantías que se recojan en las disposiciones legales de aplicación.

Todos los Delegados de Personal podrán disponer de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

ARTÍCULO 46.- ASAMBLEAS.

1. Convocatorias. Están legitimados para convocar asambleas de personal y solicitar su autorización:

- a) Los delegados de personal.
- b) Las secciones sindicales.
- c) El 33% de la plantilla.

2. Requisitos formales. Serán requisitos para poder celebrar una asamblea los siguientes:

- a) Se formulará con una antelación de tres días hábiles y se realizarán preferentemente en las últimas horas de la jornada laboral.
- b) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión la Corporación no formulase reparo a la misma podrá celebrarse sin más.



ANEXO 1

RELACION DE PRENDAS Y OBJETOS VARIOS PARA LA POLICIA LOCAL

Uniformidad de invierno:

- Gorra de plato género de granito azul marino.
- Gorra tipo béisbol.
- Chaqueta azul marino.
- Pantalón recto azul marino.
- Anorak y pantalón tipo gorotex (para agua y frío).
- Polo manga larga, parte superior amarillo.
- Pantalón de faena con bolsillos.
- Calcetines de lana negro.
- Zapatos negros suela de goma.
- Botas negras tipo militar y gorotex.
- Botas altas de goma (agua).
- Manguitos y polainas reflectantes.
- Jersey cuello alto de lana azulino.
- Guantes de cabritilla o lana.
- Guantes anti-cortes.
- Calcetines o medias panty, (personal femenino).

Uniformidad de verano:

- Gorra de plato azul marino (género verano).
- Gorra tipo béisbol.
- Pantalón recto azul marino (género verano).
- Camisa manga corta azulina (con hombreras).
- Calcetines de hilo negro.
- Polo manga corta, parte superior amarillo.
- Pantalón de faena con bolsillos.
- Zapatos negros de verano.

Accesorios, distintivos e insignias:



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
MEDINA SIDONIA

• Cinturón nylon negro (tipo Policía Nacional).

• Funda cuero negro para grilletes.

• Grilletes.

• Defensa negra con tahall.

• Funda impermeable azul para gorra.

• Emblema para el brazo izquierdo.

• Placa-insignia metálica para el pecho.

• Documento de identificación personal.

• Escudo de PVC para pecho.

• Pasador sujeta-corbata.

• Silbato.

• Cartera de cuero negro para acreditación.

• Carpeta azul para boletines de denuncias.

• Aerosol autodefensa de 30 ml. y funda.

• Funda anti-hurto para la pistola.

• Funda antihurto para pistola.

• Pistola.

[Firma manuscrita]

RELACION DE PRENDAS PARA EL PERSONAL DE VÍAS Y OBRAS, CEMENTERIO, JARDINES
E INSTALACIONES DEPORTIVAS

VERANO

1 Pantalón 1 año

2 Camisa 1 año

1 Par botas o zapatos de seguridad 1 año

INVIERNO

1 Pantalón 1 año

1 Chaquetilla 1 año

2 Camisa 1 año

[Firma manuscrita]



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
MEDINA SIDONIA

1	Par de botas o zapatos de seguridad	1 año
1	Par de botas de agua	1 año
1	Equipo de agua	1 año
1	Jersey	1 año

Asimismo para el personal del cementerio se deberá de entregar 2 monos al año para las exhumaciones y mascarillas.

RELACIÓN DE PRENDAS PARA EL SERVICIO DE LIMPIADORAS Y AYUDA A DOMICILIO

VERANO		
1	Par de zuecos	1 año
1	Bata sin mangas	1 año
INVIERNO		
1	Par de zuecos	1 año
1	Bata con mangas	1 año
1	Jersey de lana	1 año
3	Pares de media	1 año
3	Pares de calcetines	1 año

Antonio Benito Flores
Jesús Paredo Gálvez
U97
Fco. Castillo Saura

23/SEPT/2016