

Pagas extraordinarias. — Las pagas extraordinarias serán semestrales, tendrán la cuantía de una mensualidad completa (salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo) cada una de ellas y se percibirán en junio y en diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados.

Art. 26. *Plus de convenio.* — Consistente en una cantidad referida a catorce mensualidades, según el nivel asignado al puesto que desempeñe el/la trabajador/a (anexo núm. III).

	Mínimo	Máximo
Grupo A	22	30
Grupo B	19	26
Grupo C	16	22
Grupo D	13	18
Grupo E	9	14

Art. 27. *Complemento de puesto de trabajo.* — Está destinado a retribuir por catorce mensualidades las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de este tipo a cada puesto de trabajo.

Art. 28. *Gratificaciones.* — Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo, y en todo caso el módulo que se establezca para las mismas se adecuará al precio de las horas extraordinarias, sin perjuicio de que la determinación de las mismas venga justificada y fundamentada por otros factores.

Art. 29. *Desplazamientos.* — Al/la trabajador/a que en su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello; de no ser así, el trabajador optará entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,18 euros, o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo; abonándosele en la nómina.

Si el/la trabajador/a tuviese que pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá la cantidad de 58,90 euros por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 36,66 euros por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y de 18,33 euros la media dieta.

Art. 30. *Horas extraordinarias.* — Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, siendo solamente realizables las que sean estructurales, en el supuesto de que haya sido autorizada su realización por el Ayuntamiento; se abonarán hasta un máximo de ochenta horas al año, o bien en período de descanso, siendo cada hora normal trabajada, por una y media de compensación, o si es hora festiva o nocturna a razón de dos horas de compensación, a elección del/la trabajador/a (tiempo o dinero).

Art. 31. *Anticipo.* — El personal municipal fijo podrá solicitar, en concepto de anticipo, una o dos mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de doce mensualidades. Se concederán automáticamente por riguroso orden de petición; no se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido abonado el anterior.

No podrá concederse licencia sin sueldo o jubilación anticipada sin haberse reintegrado con anterioridad la parte del anticipo que quede al Ayuntamiento.

Art. 32. *Estructura de la nómina.* — La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

- Nombre y apellidos.
- Puesto que ocupa, nivel.
- Salario base
- Antigüedad.
- Plus de convenio.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Incapacidad temporal, en su caso.
- Pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.
- Plus, si lo tiene.
- Horas extraordinarias y gratificaciones, si las hubiere.

En estos dos últimos conceptos, y en el caso que los hubiere, deberá constar el mes a que corresponde.

Capítulo VIII

Asistencia sanitaria

Art. 33. *Asistencia sanitaria municipal.* — La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento circunda en torno al sistema de Seguridad Social establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina de ambulatorio.

Art. 34. *Incapacidad temporal.* — De conformidad con lo establecido en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de IT:

- Las debidas a enfermedad común o profesional, y accidente, sea o no de trabajo.
- Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Siguiendo la línea de acomodo global al sistema general de Seguridad Social, la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional para este personal, se llevará a través de la mutua de accidentes, conforme a los acuerdos municipales y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

En caso de IT por enfermedad o accidente laboral el/la trabajador/a percibirá el 100% de sus retribuciones a partir del primer día y por un máximo de cuatro meses, en situación de IT por enfermedad común y en IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional mientras dure dicha situación.

Capítulo IX

Mejoras sociales

Art. 35. *Mejoras sociales.* — La Corporación arbitrará un sistema para el acceso a las instalaciones municipales gestionadas por patronatos del Ayuntamiento o por este mismo, para el personal municipal, a través de la negociación con la representación sindical.

El Ayuntamiento concertará un seguro de vida, garantizando los riesgos y capitales en caso de fallecimiento, accidente e invalidez (en cualquier grado).

Gratificación por permanencia. — Todos los trabajadores disfrutarán a partir del momento de cumplir los veinte años de servicio de veinte días de vacaciones, que podrán disfrutarse en tiempo o el equivalente en dinero, a elección del trabajador. Si no se disfrutasen se unirán a los días que correspondan de vacaciones en el momento de la jubilación.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Art. 36. *Normativa aplicable.* — En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley. Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia.

El Ayuntamiento deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: artículo 40.2 de la Constitución Española, artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

Art. 37. *El delegado de prevención.* — Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 38. *Medidas preventivas.* — Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Art. 39. *Revisiones médicas.* — Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones.

Art. 40. *Protección de la salud.* — Todo trabajador/a que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La solicitud se remitirá para su estudio a la comisión paritaria, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

La Corporación y el/la trabajador/a afectado/a se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el/la trabajador/a pasará a desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo que viniese percibiendo).

Art. 41. *Vestuario.* — Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renován-