

## Artículo 25. Medicina preventiva.

Con el fin de llevar a cabo una eficaz labor preventiva, el Ayuntamiento creará o concertará un Gabinete de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo. Su función básica será la de asesorar al Ayuntamiento y a sus empleados/as públicos de aquellas condiciones necesarias para lograr una línea de trabajo sano y seguro. La orientación de su función tendrá por objeto una prevención en origen de los riesgos laborales.

### Artículo 25.1. Botiquín de Urgencia.

En todos los centros de trabajo o dependencias, se dispondrá al menos de un botiquín de urgencia, que contendrá los medicamentos y útiles necesarios para realizar una primera cura.

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de la reposición y mantenimiento de los botiquines.

### Artículo 26. Reconocimiento Médico.

Se establece la obligatoriedad de realizar, para todo el personal acogido a este acuerdo, un reconocimiento médico general anual, adaptado en todo caso a los riesgos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo.

Dicho reconocimiento se realizará en el primer trimestre de cada año; se efectuarán dentro del horario de trabajo y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento. Si hubiere de realizarse fuera del horario de trabajo, se les compensará con un día libre a los funcionarios/as municipales.

Si como consecuencia de dicho reconocimiento se descubriese en algún funcionario/a una enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la actividad que viene desempeñando, la Corporación, de mutuo acuerdo con el funcionario/a y previa información a los representantes de los funcionarios/as, será destinado a otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviera dotado, que no fuera inconveniente para la dolencia que padeciera, sin que en ningún caso se vean disminuidas las retribuciones básicas y complementarias que percibiera en su puesto de trabajo. Igualmente se considerará, cuando la citada incapacidad se produzca como consecuencia de accidente sufrido por el trabajador.

Artículo 27. Vestuario, material de seguridad y equipo de protección individual.

Los funcionarios/as municipales cuentan con un Reglamento de Vestuario y Equipo de Protección Individual (E.P.I.) anexo IV, el cual será gestionado por el Comité de Seguridad y Salud, y velará por su cumplimiento. Este Reglamento tendrá por objeto el regular el derecho del personal municipal al disfrute del vestuario necesario para su trabajo, que le será suministrado por la Corporación.

Sólo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razón de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

En caso de deterioro de las prendas asignadas, debido al uso de las mismas y previa comprobación, se hará entrega de la que resulte deteriorada.

La dotación de vestuario será la de un equipo en verano y otro en invierno, y su entrega será, en abril para el de verano y en septiembre para el de invierno.

Asimismo, están obligados los funcionarios/as al uso de la uniformidad de forma inexcusable y de modo correcto y adecuado.

### Artículo 28. Protección al embarazo.

Entendemos el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer.

La funcionaria gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara, y propondrá a la Corporación el cambio de puesto de trabajo. Este cambio no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo la funcionaria embarazada pasará a la situación de I.T. y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

Durante las bajas de I.T., por causas de embarazo, la funcionaria tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario total. En caso de que sea el padre quien disfrute las cuatro últimas semanas de suspensión, será éste quien percibirá igualmente el 100 por 100 del salario total.

La funcionaria tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto.

La funcionaria embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias, para unirlo al período de licencia que legalmente le corresponda.

### Artículo 29. Paternidad, maternidad.

El Ayuntamiento de Villacañas se responsabiliza y establecerá las condiciones necesarias para que puedan ser compatibles el trabajo y la familia.

Será automática la reincorporación del funcionario/a que se haya acogido a la excedencia por atención al menor por un período de hasta tres años, ampliándose el período reconocido por la ley.

## CAPITULO VI

### CONDICIONES ECONOMICAS

#### Artículo 30. Conceptos retributivos.

Los conceptos por los que se retribuirá el trabajo de los funcionarios/as del ilustrísimo Ayuntamiento de Villacañas, serán los siguientes, todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley 30 de 1984 y en la normativa dictada en la actualidad o que en un futuro pudiera dictarse en materia de retribuciones de los funcionarios/as de Administración Local:

##### a) Retribuciones básicas:

Sueldo.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

##### b) Retribuciones complementarias:

C. Destino.

C. Específico.

C. Productividad.

Gratificaciones.

Estos conceptos retributivos se verán incrementados cada año en la forma y cuantía que para cada caso se recoja como consecuencia de la Negociación Colectiva y/o de la aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 30.1. - Fondos adicionales.

El Ilmo. Ayuntamiento de Villacañas creará anualmente un fondo adicional equivalente a la diferencia entre el I.P.C. real y el I.P.C. previsto, hasta un máximo del 0,5 por 100 de la masa salarial de todo el personal. Dentro del primer trimestre de cada año la Comisión de Seguimiento distribuirá este fondo entre todos los puestos de trabajo valorando el trabajo desarrollado en los mismos.

#### Artículo 31. Complemento de destino.

Complemento de destino: Es la retribución fija que corresponde a cada funcionario/a por mes completo de servicio según el nivel al que pertenece su categoría profesional.

La administración Y Sindicatos representados en la Mesa de Función Pública, suscribieron el día 1 de junio de 1998 un acuerdo sobre ordenación de retribuciones, que fue aprobado por el Consejo de Ministros, en su reunión de 12 de junio de 1998, con efectos 1 de enero de dicho año.

Los tramos de niveles del complemento de destino para cada grupo son:

GRUPO	C.D. MINIMO	C.D. MAXIMO
A	22	30
B	18	26
C	14	22
D	12	18
E	10	14

#### Artículo 32. Complemento específico.

Según artículo cuarto del Real Decreto 861 de 1986, de 25 de abril, el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones de los puestos de trabajo en atención a su:

Especial Dificultad Técnica.

Dedicación.

Incompatibilidad.

Responsabilidad.

Peligrosidad o penosidad.

Jornada a turnos.

Jornada festiva.