

3.- La Comisión de Seguimiento, que será paritaria, estará compuesta por al menos un representante de cada una de las partes firmantes del presente acuerdo y podrá utilizar los servicios de los asesores, con voz pero sin voto, designados libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de los miembros representantes de dicha Comisión.

4.- Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada sesión, teniendo los mismos carácter vinculante, añadiéndose los mismo como anexos al presente Acuerdo Marco.

5.- La Comisión de Seguimiento estará presidida por el señor Alcalde del Ayuntamiento o Concejal en quien delegue y actuará como Secretario de la Comisión el del Ayuntamiento o funcionario que, a propuesta de aquel, designe el señor Alcalde. Sus reuniones ordinarias se celebrarán cada seis meses y estará validamente constituida, en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas y en segunda convocatoria, media hora después de la primera, con la mayoría absoluta de sus miembros.

Igualmente y a instancia de parte, se celebrarán reuniones extraordinarias de la Comisión. Dichas reuniones se celebrarán en el plazo máximo de quince días desde la petición de la misma.

En la petición deberán constar los asuntos por lo que se solicita dicha reunión extraordinaria.

De igual forma los trabajadores podrán solicitar la mediación de la Comisión para entender de cuantas cuestiones de interpretación o aplicación pudieran suscitarse, bien de ámbito colectivo o individual, debiendo de realizar siempre esta petición a través de los representantes de la parte social en dicha comisión

Artículo 8.- Principio de igualdad de oportunidades y de trato.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Raza, orientación sexual, deficiencia psíquica o física, cultural, etcétera. Todos los trabajadores/as tienen derecho a respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad.

Por tanto, en consecuencia con la legislación vigente, los representantes de los trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etcétera, en razón de su sexo.

d) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a o sancionado/a por cuestiones relativas a su intimidad.

La Comisión de Seguimiento entenderá e intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres y hombres trabajadoras/es.

CAPITULO II.- OFERTA DE EMPLEO PUBLICO, SISTEMA DE ACCESO Y PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 9.- Provisión de puestos de trabajo, oferta pública y tribunales.

Para todo ello se aplicará el Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado y las normas complementarias que resulten aplicables.

A los tribunales acudirán como vocales un representante de los trabajadores o persona en quien delegue y un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo Marco.

Las ofertas públicas de empleo, serán previamente negociadas con los representantes de los trabajadores

CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO Y HORARIOS

Artículo 10.- Calendario laboral.

Será el que determine el organismo competente de la Administración Central o en su caso la Administración Autónoma.

Se establecen con carácter general como días festivos los siguientes:

Las fiestas declaradas de ámbito nacional.

Las fiestas declaradas por la Comunidad Autónoma.

Las fiestas locales, dos al año.

Artículo 11.- Jornada laboral.

Se realizará de forma continuada de lunes a viernes, con una duración de treinta y cinco horas semanales, con una jornada anual de 1.505 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de, al menos, dos días ininterrumpidos. En caso de no poder disfrutar este descanso, y siempre de mutuo acuerdo entre ambas partes, se le compensará con otro día por cada uno de los días dejados de descansar o con 80,00 euros. (Salvo que no sea posible por razones del servicio o casos de fuerza mayor).

El cobro de este concepto será incompatible con el cobro de horas extraordinarias. Dentro de la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a un descanso de treinta minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo.

Durante las fiestas patronales de Santiago Apóstol, el Ayuntamiento permanecerá cerrado durante los días 24, 26 y 27 de julio, en caso de que estos días fueran sábado o festivo, no se trasladarán a día laborable, compensándose cada uno de estos días en que concurra esta circunstancia por un día más de asuntos propios.

El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo. El mismo derecho tendrá el funcionario 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. Redacción según Ley 62 de 2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Artículo 12.- Servicios extraordinarios.

Tendrán tal consideración aquellos que obliguen a una disponibilidad fuera de la jornada de trabajo habitual, para el cumplimiento de funciones que ocasionalmente sea preciso realizar por necesidades del servicio y que comprendan aumento de horarios.

Estos servicios tendrán la correspondiente compensación económica.

Artículo 13.- Servicios extraordinario nocturnos.

Tendrán la consideración de servicios nocturnos, aquellos que se realicen entre las diez de la noche y las ocho de la mañana. 22,00 horas y las 8,00 del día siguiente.

Estos servicios tendrán la correspondiente compensación económica (conforme al anexo del artículo 36).

Artículo 14.- Servicios extraordinarios festivos.

A lo largo de la vigencia del presente acuerdo las jornadas en viernes/noche, sábados y sábados/noche, víspera de festivos/noche, domingos o festivos, durante la mañana y la tarde, tendrán la consideración de festivo y serán adecuadamente compensados mediante el abono de las cantidades que se establezcan. (Conforme al anexo del artículo 39).

CAPITULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15.- Vacaciones anuales.

Se regularán por la normativa legal aplicable a los funcionarios públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, las vacaciones anuales de los funcionarios municipales, un mes natural o veintidós días laborables.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos.

En caso de haber completado los años de antigüedad en la Administración le corresponden los siguientes días de vacaciones:

Años de servicio	Días de vacaciones
Quince años de servicio	Ventitrés días laborables
Veinte años de servicio	Veinticuatro días laborables
Veinticinco años de servicio	Veinticinco días laborables
Treinta o más años de servicio	Veintiséis días laborables