

Se realizará una revisión médica anual que tendrá carácter voluntario, siendo aconsejable su realización, en todos los casos, a todo el personal laboral, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

El reconocimiento médico constará al menos de: análisis de orina, de sangre, electrocardiograma y revisión ocular y auditiva.

Los reconocimientos médicos se procurará que se lleven a cabo durante los tres primeros meses del año, se efectuarán dentro de horario de trabajo y los gastos que originen correrán a cargo del Ayuntamiento.

Si como consecuencia de dicho reconocimiento se detectase en algún trabajador/a una enfermedad que le incapacitara para el desempeño normal de la actividad que viniera desarrollando, la Corporación, de mutuo acuerdo con el trabajador/a y previa información a la Comisión de Seguimiento, será destinado a otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviese 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/a.

Cada trabajador/a tiene que recibir formación e información de los riesgos a los que está expuesto y de las medidas preventivas necesarias a adoptar, así como a recibir información general sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Será obligatorio la asistencia de los trabajadores a estos cursos de formación e información.

Capítulo VIII.- Vestuario de trabajo

El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo a los funcionarios de acuerdo con lo establecido. Este vestuario se acomodará a las características de cada puesto de trabajo y a la época anual en las que tengan que ser utilizadas.

Policía Local:

En el caso de la Policía Local se atenderá a lo dispuesto en el Decreto 110 de 2006, de 17 de octubre, por el que se establecen las condiciones de uniformidad de las Policías Locales de Castilla-La Mancha. No obstante se tendrá en cuenta el siguiente cuadro:

PRENDA	NUMERO	DURACIÓN
Polos manga corta	2	1 año
Polos manga larga	2	1 año
Pantalón	2	1 año
Jersey	1	1 año
Zapatos con cordones	1	1 año
Botas media caña	1	2 años
Gorra de invierno	1	1 años
Gorra de verano	1	1 años
Anorak	1	3 años
Cazadora	1	2 años
Corbata	1	2 años
Cinturón	1	3 años
Calcetines	4	6 meses
Guantes	1	2 años
Prenda de lluvia	1	2 años
Silbato	1	4 años
Placa metálica	1	4 años
Placa tela pecho	5	1 año
Emblema brazo	5	1 año
Traje de gala	1	
Chaleco antibalas	1	10 años

Vehículos policiales:

Decreto 110 de 2006, de 17 de octubre de 2007, aprobación del Reglamento Marco de las Policías Locales de Castilla-La Mancha.

Artículo 35.2.- Los vehículos automóviles de Policía Local como mínimo incluirán entre su dotación un extintor, un botiquín, mantas isotérmicas, linternas, conos y cintas de señalización, chalecos antibalas y anticorte aerosoles de defensa homologados.

El uso de estas prendas será de obligado cumplimiento.

Capítulo IX.- Competencias, obligaciones y garantías sindicales

Artículo 21- Competencias sindicales.

Sin perjuicio de las competencias que la Ley le atribuye al Delegado de Personal, Delegado Sindical y Delegado de Prevención de Riesgos Laborales tendrán las siguientes:

a) Elegir representantes en la Comisión de Seguimiento, que es en la que se tratan los asuntos relacionados con el personal funcionario.

b) Conocer con antelación los asuntos y expedientes que vayan a tratarse en relación con el punto anterior.

c) Convocar asambleas dentro del horario de trabajo, responsabilizándose de su normal desarrollo. En todo caso, la celebración de la reunión no afectará a la prestación de los servicios imprescindibles.

Artículo 22- Garantías sindicales.

Sin perjuicio de las que las leyes atribuyen, los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención de Riesgos Laborales tendrán las siguientes:

a) No ser trasladado de servicio si no es por causas objetivas, o por conformidad o previa solicitud del interesado, y sobre todo, cuando pueda causarse perjuicio económico, o en su horario de trabajo.

b) A que las horas que puedan utilizar en relación con la negociación de las condiciones de trabajo, no sean computables al crédito de horas que posea.

c) Los representantes de los trabajadores que, además, ostenten cargo en su sindicato de ámbito provincial, regional o estatal, disfrutarán de un número adicional de horas sindicales, en función de las convocatorias para las que fuera citado oficialmente.

d) Dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales.

Artículo 23- Obligaciones sindicales.

Las legalmente establecidas por la Constitución, Estatuto de los Trabajadores, EBEP y las Leyes vigentes en cuanto a Libertad y Representación Sindical.

Artículo 24.- Derecho de huelga.

Los funcionarios públicos del Ayuntamiento podrán ejercitar este derecho en los términos y requisitos establecidos en la legislación vigente excepción hecha de la Policía Local. No obstante, se garantizarán, en todo caso, los servicios mínimos que serán negociados con la parte convocante de la huelga.

Las retribuciones del personal afectado por este acuerdo, y durante la vigencia del mismo, serán los que figuran en las tablas anexas.

Artículo 25.- Retribuciones básicas.

Se entenderá por retribuciones básicas el sueldo base, trienios y pagas extraordinarias y su cuantía será igual a la que fije la Ley de Presupuestos correspondiente durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, conforme a los grupos A1, A2, B, C1, C2 y AP, en que se encuentran clasificados los distintos funcionarios conforme la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público y tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de cada año.

Artículo 26.- Complemento de destino.

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe de acuerdo con las cuantías fijadas por la Ley de Presupuesto Generales de Estado para el año correspondiente y tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de cada año.

Todos los funcionarios de nuevo ingreso, una vez tomen posesión de su nuevo puesto de trabajo, quedarán integrados en el nivel de destino más bajo establecido por ley para sus respectivos puestos de trabajo, consolidando un punto por cada dos años de servicio.

Cuadro de niveles de los funcionarios

Grupo Ley 30/4	Grupo Ley 7/07	Niveles
A	A1	22-30
B	A2	18-26
C	C1	14-22
D	C2	12-18
E	AP	10-14

**Situación actual de los puestos de trabajo de los funcionarios
de este Ayuntamiento**

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO Ley 30/4	GRUPO Ley 7/07	NIVELES
Secretario-Interventor	B	A2	26
Administrativo de Admón. General	C	C1	21
Aux. Administrativo de Admon. Gral.	D	C2	18
Agentes de Policía Local	C	C1	21

El incremento salarial para el 2009, a los funcionarios del grupo C1 se les aplicarán el nivel de destino 22 para equipararse con los demás grupos que ostentan el máximo nivel posible, detrayendo su cantidad correspondiente del complemento específico resultante.

Artículo 27.- Complemento específico.

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en orden a los siguientes factores:

- Especial dificultad técnica (EDT).
- Dedicación.
- Responsabilidad.
- Incompatibilidad.
- Peligrosidad.
- Penosidad.
- Toxicidad.
- Festividad.
- Nocturnidad.
- Turnicidad.

Aquellos puestos de trabajo que sean desempeñados habitualmente en régimen de turnos rotatorios (mañana y tarde), verán incrementado su complemento específico en 50,00 euros mensuales. Los trabajadores que dejasen de realizar dichos turnos de forma permanente dejarían de percibir dicho complemento.

Los funcionarios de la Policía Local verán incrementado su complemento específico con 70,00 euros mensuales, atendiendo a su peligrosidad.

Artículo 28.- Complemento de productividad.

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

Artículo 29.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año en los meses de junio y diciembre de conformidad con la normativa legalmente establecida.

Artículo 30.- Antigüedad.

La cuantía de la antigüedad será la que se fije anualmente para cada uno de los grupos A1, A2, B, C1, C2 y AP, en que se encuentran clasificados los distintos funcionarios conforme la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 31.- Jornadas y horarios especiales.

Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Cuando por necesidades del servicio fuera preciso realizar trabajos de ese tipo se ejecutarán por todos los funcionarios y de forma rotatoria entre ellos.

La Corporación informará trimestralmente, al Delegado de Personal sobre las horas y trabajos extraordinarios por Áreas o Servicios, negociando los puestos a incluir en la Oferta de Empleo Público para disminuir tales horas en lo posible.

Las horas y trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral básica serán compensados económicamente ó en días libres, acuerdo al que deberán llegar ambas partes.

Artículo 32.- Anticipos.

Se establece la cantidad equivalente a tres mensualidades, a efectos de la concesión de anticipos, al funcionario que lo solicite, que se amortizarán en un plazo no superior a catorce mensualidades.

En caso de situación grave y urgente necesidad, provocada por una situación catastrófica ajena a la voluntad del Funcionario,

tales como incendio, robo, inundación, derrumbamiento, etc. Este tipo de anticipo será reintegrable por cuantía y plazos que determine la comisión de Fondos en función de la gravedad y urgencia del asunto, sin que estos prestamos devenguen ningún tipo de interés. En casos excepcionales se podrá conceder una cantidad equivalente a siete mensualidades que se amortizarían en un plazo no superior a 36 mensualidades.

Artículo 33.- Indemnización por ocupar puestos de superior categoría.

Cuando se produzcan sustituciones por razón del servicio, se remunerará al funcionario que ocupe provisionalmente la plaza con la retribución que corresponda al puesto que sustituya.

Esta sustitución se realizará con personal adecuado al puesto que va a cubrir.

Artículo 34.- Dietas y desplazamientos.

La Corporación abonará las indemnizaciones por razones de servicio con anterioridad a su relación, siempre que se pueda prever el gasto. De no ser posible, se abonarán al mes siguiente de su realización y en las cuantías que a continuación se especifican:

a) Dietas: Por cada comida o cena la cantidad justificada hasta un máximo de 20.00 euros. Por alojamiento y desayuno la cantidad justificada hasta un máximo de 60.00 euros.

b) Transporte público, se abonará el importe del billete.

c) Utilización del vehículo particular, se aplicará el porcentaje establecido por ley, el kilómetro mas gastos de aparcamiento.

Artículo 35.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Las horas, servicios o trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral serán compensados económicamente o en días libres, a elección del empleado.

Compensación económica.

El valor económico de las horas extraordinarias será igual al valor de las ordinarias incrementado en los siguientes porcentajes:

Los servicios extraordinarios de lunes a viernes, desde las 8,00 hasta las 22,00 horas, en un 75 por 100 de su coste real.

Los servicios de lunes a viernes, nocturnos es decir a partir de las 22,00 horas, en un 100 por 100 de su coste real.

Los servicios en día festivo, sábado o domingo, de las 8,00 a las 22,00 horas se incrementarán en un 125 por 100 de su coste real.

Los realizados en día festivo, sábado o domingo, en horario nocturno en un 150 por 100 de su coste

Cuando por necesidad del servicio se realicen servicios extraordinarios sin superar la cantidad de 3 horas, la primera hora será incrementada con 10,00 euros.

Para la Policía Local y debido a que su trabajo se realiza en fiestas y tener mayor riesgo, al tener más volumen de población, y las circunstancias que se dan en fiestas: bebidas, altercados, mayor inseguridad, etc., los servicios extraordinarios en septiembre (Fiestas patronales) serán gratificados todos los servicios como días festivos.

Compensación en tiempo libre:

Todos los servicios extraordinarios serán compensados con el 200 por 100.

Las horas extraordinarias que se compensen en libranzas se disfrutaran inexcusablemente en la siguiente semana a su realización, pudiendo el funcionario solicitar su disfrute en otras fechas, previa petición y siempre que el servicio lo permita.

A todos los efectos se considerará hora extraordinaria festiva la realizada en sábados para los servicios administrativos y los demás servicios que su jornada habitual sea de lunes a viernes.

Disposición adicional.

En lo no previsto en el presente acuerdo regulador, resultará de aplicación lo dispuesto en la normativa sobre función pública y el Estatuto Básico del Empleado Público.

Todos los acuerdos a nivel estatal entre Administraciones y Sindicatos, y que supongan una mejora de las condiciones recogidas en este Convenio, serán de aplicación inmediata. Las situaciones emergentes que no estén previstas en este Acuerdo Marco, serán objeto de estudio y valoración por parte de la Comisión de Seguimiento.