

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