jadores. Los trabajadores que lo soliciten serán excluidos de las listas.

Las horas extraordinarias deberán estar previamente autorizadas por el Departamento de Recursos Humanos, siempre que ello sea posible.

Mensualmente la Corporación informará a los representantes de los trabajadores, mediante listado, de los servicios extraordinarios realizados.

Se establecen como horas de fuerza mayor estructurales y ordinarias las siguientes:

a) De fuerza mayor: son las que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Estructurales: son las necesarias para atender los periodos punta de producción o servicios, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y la de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) Ordinarias: Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

El número máximo de horas extraordinarias será el establecido en la legislación general aplicable, no siendo acumulables a estos efectos las realizadas por «fuerza mayor».

Para calcular el importe de la hora extraordinaria se tiene que calcular el valor de la hora ordinaria y, posteriormente aplicarle el porcentaje del 75 por ciento.

FÓRMULA:

$(\text{SALARIO BASE} + \text{ANTIGÜEDAD}) \times 365 + \text{PAGAS EXTRAS.}$

NÚM. DE HORAS QUE SE ESTABLEZCA EN LA JORNADA ANUAL

Artículo 26.- Dietas.

Serán de aplicación las establecidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, actualizadas mediante resolución de 22 de enero de 2001 (B.O.E. de 24-1-2001).

Artículo 27.- Anticipos a cuenta.

Se podrá solicitar por los trabajadores anticipos a cuenta de su salario con la limitación de que su importe no podrá ser superior al 90% del total devengado en el momento del cobro del anticipo.

Artículo 28.- Préstamos.

Se podrá solicitar por los trabajadores fijos de plantilla y los interinos con cargo a plaza vacante en plantilla, préstamos por un importe máximo de dos mensualidades brutas y para ser reintegrados en 14 meses siguientes y consecutivos a aquél en que se perciba el importe del préstamo.

CAPÍTULO VII: BENEFICIOS ASISTENCIALES Y JUBILACIÓN.

Artículo 29.- Condiciones del trabajo.

El trabajador tiene derecho a una protección en el cumplimiento de sus servicios que le garantice la seguridad y salud en su prestación. Tiene igualmente derecho a participar en la formulación de la política de prevención al respecto. Del mismo modo la Corporación está obligada a promover, así como a facilitar la participación de los trabajadores en una formación práctica que fomente la seguridad y salud.

Artículo 30.- Seguridad y salud en el trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, a tales efectos se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como cuantas disposiciones de aplicación y desarrollo de las anteriores sean dictadas.

Artículo 31.- Revisión médica.

Se realizará una revisión médica anual al personal laboral. Estos reconocimientos deben consistir como mínimo en un estudio médico en general.

Artículo 32.- Indemnizaciones.

Dentro de la política del establecimiento de beneficios sociales y de prestaciones complementarias a los trabajado-

res, se suscribirá una póliza que a partir de la firma del Convenio se cifrará en las siguientes cantidades:

Muerte natural: 991,67 euros

Muerte por accidente laboral: 6.707,30 euros

Invalidez total y absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidente sea o no laboral: 4.477,54 euros

Las prestaciones complementarias que aquí se contemplan se aplicarán con absoluto criterio de homogeneidad para todo el ámbito laboral afectado por este Convenio.

La Corporación estará obligada a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados, en los supuestos de conflicto surgido a consecuencia de la prestación de sus servicios, así como a cubrir la posible responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de sus empleados, salvo los casos de manifiesta negligencia.

Artículo 33.- Becas.

A los trabajadores fijos de plantilla y a los interinos con cargo a plaza vacante en plantilla les será de aplicación los beneficios por becas previstos para los funcionarios municipales.

Artículo 34.- Ayudas por prótesis.

A los trabajadores fijos de plantilla y a los interinos con cargo a plaza vacante en plantilla les será de aplicación los beneficios por prótesis previstos para los funcionarios municipales.

Artículo 35.- Beneficios Asistenciales.

El Ayuntamiento abonará a los trabajadores fijos de plantilla y a los interinos con cargo a plaza vacante en plantilla, que se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo desde el primer día de la baja, en concepto de complemento a cargo del mismo, la cantidad resultante para alcanzar el 100% de lo que percibiría si realmente estuviera trabajando. En los procesos de incapacidad laboral derivados de enfermedad o accidente no laboral o si procediera hospitalización, se procederá de la misma manera.

Artículo 36.- Premio de Jubilación.

Se establece un premio de jubilación para todo el personal que se jubile en edad comprendida entre los 60 y 65 años, en la cuantía siguiente:

A los 60 años: 6 mensualidades.

A los 61 años: 5 mensualidades.

A los 62 años: 4 mensualidades.

A los 63 años: 3 mensualidades.

A los 64 años: 2 mensualidades.

A los 65 años: 30,05 euros por año de servicio en el Ajuntament d'Eix. Las mensualidades van referidas al sueldo base.

Para percibir el 100% de las cuantías expuestas en la anterior tabla el trabajador deberá tener una antigüedad de 15 años o más. Con una antigüedad de 14 a 10 años percibiría el 55%. De 9 a 5 años el 30% y de 4 a 1 año el 10%.

Artículo 37.- Prendas de trabajo.

El Ayuntamiento facilitará al personal el siguiente vestuario:

UNIDAD	UNIFORMIDAD VERANO	UNIFORMIDAD INVIERNO
BRIGADAS MUNICIPALES	2 CAMISAS MANGA CORTA	1 PANTALÓN
	1 PANTALÓN	1 JERSEY
	1 PAR DE ZAPATOS	1 CAMISA MANGA LARGA
	2 PARES DE CALCETINES	1 PAR DE BOTAS
		2 PARES DE CALCETINES
		1 CHALECO
		1 CAZADORA (CADA TRES AÑOS)

La uniformidad de las Brigadas Municipales se entregará durante el mes de septiembre la de invierno y durante el mes abril la de verano.

Al personal de estas brigadas contratado temporalmente se les hará entrega de:

CON CONTRATO DE 6 O MÁS MESES	CON CONTRATO INFERIOR A 6 MESES
1 PAR DE ZAPATOS	1 PAR DE ZAPATOS
1 PANTALÓN	1 MONO (INVIERNO)
2 CAMISAS (INVIERNO/VERANO)	1 CAMISA (INV./VERANO)
2 PARES DE CALCETINES	1 PETO (VERANO)
1 JERSEY (OPCIONAL)	

UNIDAD	UNIFORMIDAD VERANO	UNIFORMIDAD INVIERNO
CAMPING	2 BERMUDAS 2 CAMISAS MANGA CORTA 1 PAR DE ZAPATOS	2 PANTALONES 2 CAMISAS MANGA LARGA 1 JERSEY 1 CHUBASQUERO (CADA 2 AÑOS) 1 PAR DE ZAPATOS 2 PARES DE CALCETINES

UNIDAD	UNIFORMIDAD VERANO	UNIFORMIDAD INVIERNO
DEPORTES (PERSONAL INSTALAC. DEPORTIVAS)	2 POLOS MANGA CORTA 2 PANTALONES CORTOS 1 PAR ZAPATILLAS BAÑO 1 GORRA	1 CHANDAL 1 SUDADERA MANGA LARGA 1 PAR DEPORTIVOS 1 CHAQUETA 1 PANTALÓN 1 PAR DE ZAPATOS 1 ANORAK (CADA 2 AÑOS)

UNIDAD	UNIFORMIDAD
DEPORTES (SOCORRISTAS)	1 CHANDAL 2 CAMISETAS MANGA CORTA 2 BERMUDAS 2 CHANDALS

UNIDAD	UNIFORMIDAD
DEPORTES (MONITORES)	2 POLOS MANGA CORTA 1 CHANDAL 2 BERMUDAS 1 ANORAK (CADA 2 AÑOS) 1 PAR ZAPATOS DEPORTIVOS

UNIDAD	UNIFORMIDAD VERANO	UNIFORMIDAD INVIERNO
LIMPIEZA	1 BATA 1 PAR ZAPATOS	1 PANTALÓN 1 BLUSÓN 1 REBECA 1 PAR ZAPATOS 2 PARES CALCETINES

Quando las inclemencias del tiempo lo propicien el Ayuntamiento dispondrá de impermeables y botas de agua suficientes para todos los servicios que lo precisen.

La Corporación dará cuenta al Comité de Empresa de la calidad y adecuación de las prendas de trabajo.

El uso de esta vestimenta es obligatorio y sin su utilización, salvo causa justificada, no se podrá incorporar al trabajo, siendo motivo de sanción. Dichas prendas de trabajo serán de uso exclusivo durante la jornada laboral.

Las prendas deberán conservarse en perfecto estado de utilización y limpieza. La pérdida o deterioro injustificado de alguna de las prendas se repondrá con otra de idéntica características por cuenta del trabajador.

A tal efecto el Ayuntamiento proveerá a cada Dependencia de las taquillas necesarias con arreglo al número de trabajadores.

La Corporación vigilará que los trabajadores asistan al trabajo debidamente uniformados.

El personal con contrato temporal devolverá, a la finalización de su relación contractual con el Ayuntamiento, las prendas con distintivo o identificación municipal.

Artículo 38.- Carnet de conducir.

Para todo el personal en el que el desempeño de sus funciones requiera la posesión del carnet de conducir, el Ayuntamiento correrá con los gastos que ocasione la renovación de dicho permiso de circulación.

CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES.

Artículo 39.- Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Audiencia del Comité de Empresa con carácter preceptivo en los supuestos de incoarse expediente a alguno de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado, que se regulará en el procedimiento y régimen disciplinario subsiguiente.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones en la esfera de materias concernientes a su representación durante su mandato, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las

comunicaciones de interés profesional, laboral o social sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales. El Comité podrá ejercer las sanciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

c) Ningún delegado miembro del Comité de Empresa, podrá ser trasladado a otro servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades del servicio que aconsejaren dicho traslado será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa.

d) Ningún miembro del Comité de Empresa ni los delegados sindicales podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, como exclusión de ascensos, discriminación en la distribución del trabajo, teniendo prioridad para ocupar nuevos puestos de trabajo si la reorganización de su servicio lleva implícito la desaparición de su puesto de trabajo.

Salvo las anteriores reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los representantes del Comité no podrán tener más ventajas por su condición de representantes durante su mandato ni en el transcurso del año siguiente al de la terminación de su mandato sindical.

Artículo 40.- Derecho de huelga.

La Corporación reconocerá el derecho de huelga a los trabajadores de la Plantilla Laboral según lo establecido legalmente en la normativa vigente.

Artículo 41.- Derecho de reunión.

Estarán legitimados para convocar una reunión del personal laboral y en consecuencia para formular la correspondiente solicitud de autorización:

- El Comité de Empresa por mayoría absoluta.
- Los Sindicatos más representativos.

- Por un número de trabajadores no inferior al 33% del colectivo convocado.

Si la Asamblea tuviera por objeto someter a debate del personal la revocación del Comité de Empresa, se estará a la normativa vigente.

La Asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de la misma, que será responsable del normal funcionamiento de la misma, así como de la presencia en la Asamblea del personal extraño a la misma por no pertenecer a los Sindicatos más representativos, sindicatos convocantes o a la plantilla laboral.

Podrán celebrarse reuniones fuera de las horas de trabajo en los locales municipales previa comunicación.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para el ejercicio de su representación.

Artículo 42.- Sección Sindical.

Los Sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en el Ayuntamiento la correspondiente Sección Sindical.

La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante el Ayuntamiento.

Cada Sección Sindical, legalmente constituida, tendrá un delegado de la misma con los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Las Secciones Sindicales constituidas a tenor de las presentes normas dispondrán de un tablón de anuncios para la publicación y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.

Los Delegados de las Secciones Sindicales, podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz, pero sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Ayuntamiento deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con los resultados a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

Serán oídos por el Ayuntamiento e informados con carácter previo en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato; y en materia de traslado de trabajadores, reducción de categorías y contratación de personal.