

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE UGENA

Conciertan el presente Convenio Colectivo de un lado, el Excmo. Ayuntamiento de Ugena (Toledo) y de otro la representación sindical.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, incluido el personal laboral temporal, que presten servicios para el Ayuntamiento de Ugena (Toledo).

El personal contratado al amparo de los convenios suscritos entre este Ayuntamiento y otras Entidades Públicas, se regirá por lo dispuesto en dichos convenios y por las cláusulas del contrato laboral.

Quedará excluido del presente convenio colectivo, el personal laboral del Ayuntamiento contratado a través del Plan Integrado de Empleo.

Los trabajadores contratados por la Corporación que no tengan un año consecutivo de antigüedad de prestación de servicios para el Ayuntamiento, no les será de aplicación los artículos 7.1.1). Artículo 20 y Disposición Adicional presente Convenio.

1.1. Ámbito territorial

Comprenderá todos los centros y servicios dependientes del Ayuntamiento de Ugena (Toledo)

Artículo 2.- Vigencia. Duración. Prórroga.

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno Municipal, si bien sus efectos retributivos, se retrotraerán al primero de Enero de 2008. Tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2009.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar formalmente el convenio colectivo a partir del 1º de Septiembre del último año de su vigencia.

En el plazo de un mes desde la referida denuncia, se constituirá la correspondiente comisión de negociación.

En cualquier caso, el presente convenio se mantendrá en vigor, prorrogándose por años sucesivos, hasta tanto se apruebe otro que lo sustituya.

En caso de prórroga, las cantidades aprobadas en este convenio se entenderán modificadas en la misma proporción que establezca el Índice de Precios Al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que pueda sustituirle, debiendo aplicarse automáticamente sin necesidad de nuevo acuerdo.

Artículo 3.- Comisión de seguimiento.

Entre las partes firmantes, se crea una Comisión de Seguimiento con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos del Convenio Colectivo. En especial, la Comisión de Seguimiento será la primera en abordar cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La comisión de seguimiento se constituirá de forma paritaria entre la Corporación y la representación sindical, y estará compuesta por cuatro miembros con voz y voto, dos en representación de la Corporación, y otros dos, en representación de los trabajadores.

La Comisión de Seguimiento 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. La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo máximo de 30 días contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el Acta de cada reunión, teniendo aquellos carácter vinculante.

La Comisión de Seguimiento estará presidida por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento o Concejal en quien delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán cada seis meses y estará válidamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la mayoría absoluta de sus miembros.

Las reuniones de carácter extraordinario se celebrarán cuando se convoquen por una de las partes.

Todo trabajador municipal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión de Seguimiento mediante escrito dirigido al Presidente de la misma.

Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio Colectivo.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

- Estudio de todas aquellas reclamaciones que puedan formular los trabajadores.
- Actualización de las normas del Convenio Colectivo cuando vengan determinadas por disposiciones legales.
- La vigilancia del correcto cumplimiento de las funciones descritas en la valoración de puestos de trabajo elaborada para el personal laboral del Ayuntamiento de Ugena.
- Las que atribuye el presente convenio colectivo.

CAPITULO II. JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 4.- Jornada laboral.

La jornada laboral máxima ordinaria de todos los trabajadores del Ayuntamiento de Ugena será de treinta y siete horas y media a la semana, siendo el horario en cada servicio o centro, el acordado por el Ayuntamiento. Las posibles modificaciones se estudiarán con la representación sindical.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, siempre que el servicio lo permita. Cuando un día de descanso semanal sea alterado por necesidad del servicio, se le restituirá dentro de la semana alterada, salvo que el trabajador solicite su disfrute en otro período distinto; si no fuera posible, le será compensado con un día más.

Dentro de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo. Además de las interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo.

El ejercicio de este derecho no supondrá el cierre del servicio.

Cualquier modificación de la jornada laboral se estudiará con el representante sindical.

Se podrán establecer sistemas de control horario para la comprobación del correcto cumplimiento de la jornada laboral.

Durante las fiestas patronales, la jornada se reducirá en dos horas diarias; quienes no puedan reducir su jornada por necesidades del servicio tendrán derecho a un día y medio libre que será librado a elección del trabajador.

Artículo 5.- Servicios extraordinarios.

Con carácter general, solo será admisible en casos excepcionales la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Cuando por necesidades del servicio fuera preciso la realización de trabajos de ese tipo, se ejecutarán por todos los trabajadores capacitados para realizarlos y de forma rotatoria entre ellos.

Por la Intervención del Ayuntamiento, se informará trimestralmente al representante sindical de las cantidades abonadas por este concepto, así como de su distribución por áreas y servicios.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA:

- A) Para los realizados de lunes a viernes de 8.00 horas a 22.00 horas el precio hora será de 23 €
- B) Para los realizados de lunes a viernes en horario nocturno, el precio hora será de 26 €
- C) Para los realizados en días festivos, sábados y domingos y semana de Fiestas de 8.00 horas a 22 horas, el precio hora será de 23 €
- D) Para la realizadas en días festivos, sábados y domingos y semana de Fiestas en horario nocturno, el precio hora será de 26 €

A estos efectos, se consideran nocturnas, las horas comprendidas entre las 22.00 horas y las 8.00 de la mañana.

Las horas realizadas hasta el último día de cada mes se cobrarán en la nómina del mes siguiente.

Artículo 6.- Vacaciones

El período de vacaciones anuales será de un mes natural o los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor, pudiendo dividirse a petición del interesado en dos períodos, el mínimo de los cuales será de siete días.

El período de disfrute de vacaciones se ajustará al siguiente régimen:

Si se opta por disfrutar un mes, este se computará de fecha a fecha.

Las personas que presten servicios de mantenimiento, tales como peones de servicios múltiples, no podrán disfrutar sus vacaciones anuales durante el período de las fiestas patronales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

Los turnos serán rotatorios y se distribuirán respetando la funcionalidad de los distintos servicios.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden al menos dos meses antes del inicio de las vacaciones.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, en los supuestos de suspensión o aplazamiento por

incapacidad temporal, que suponga hospitalización y durante la misma, o maternidad, así como cuando concurren circunstancias excepcionales, el Sr. Alcalde podrá autorizar su disfrute hasta el 31 de Enero siguiente.

En el caso de incapacidad laboral sobrevenida, que implique hospitalización y durante la misma, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y se disfrutarán terminada dicha incapacidad, si es compatible con lo establecido en el párrafo anterior.

En los centros de trabajo en los que exista un cierre vacacional en un período determinado, los trabajadores laborales disfrutarán de sus vacaciones coincidiendo en ese período.

Artículo 7.- Licencias

7.1. Todo trabajador afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho, previa justificación, según los casos, a solicitar licencias retribuidas, por el tiempo y causas siguientes:

a) por razón de matrimonio o inscripción oficial en el registro general de parejas de hecho: el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales.

b) por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, 15 días, a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

c) por cambio de domicilio, sin cambio de residencia, 1 día.

d) por cambio de domicilio, con cambio de residencia, 2 días.

e) para someterse a exámenes oficiales reconocidos por la administración, los días indispensables, debidamente justificados.

f) por fallecimiento o enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, legalmente constituida, y de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad del domicilio del trabajador, y cinco días hábiles si es en distinta localidad que la del domicilio del trabajador.

g) por fallecimiento o enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días hábiles a partir del hecho causante si es en la misma localidad que la del domicilio del trabajador, y cuatro días hábiles si es en distinta localidad que la del domicilio del trabajador.

h) para asistencia a consultas médicas, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar un justificante médico. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

i) la trabajadora o trabajador, con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de una hora, o por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

j) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siendo necesario presentar justificante.

Se entenderá por carácter público y personal:

- la asistencia a tribunales de justicia previa citación.
- la asistencia a plenos y comisiones informativas por los Concejales del Ayuntamiento.
- El cumplimiento de los deberes derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.
- La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.
- La asistencia para la realización de los tramites necesarios para la expedición y renovación del DNI., pasaporte, carnet de conducir y certificados de organismos oficiales.

k) quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 12 años de edad, o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones.

l) por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con reducción proporcional de sus retribuciones, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

m) además se concederán licencias a los trabajadores para asistencia a cursos, cursillos, seminarios o congresos relacionados con su formación profesional hasta un máximo de 40 horas al año o sin límite si es fuera de su horario de trabajo. Dichos cursos se someterán a la programación establecida por el Ayuntamiento, según necesidades del servicio y habrán de contar con la aprobación de la Alcaldía.

n) por asuntos particulares 4 días, dos de los cuales coincidirán con el 24 y 31 de Diciembre y otros dos días a elección del trabajador. No podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, excepto en casos excepcionales. Se disfrutarán dentro del año natural.

Los trabajadores que, al objeto de disfrutar de estas licencias, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal objeto, la corporación podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

7.2. La petición de los permisos y licencias con derecho a retribución deberá realizarse con una antelación mínima de tres días hábiles, siempre que la circunstancia lo permita.

La concesión de las licencias se efectuará por el Concejal delegado de personal, previo informe del jefe de la dependencia, servicio, sección o negociado correspondiente según proceda.

7.3. A los efectos del presente artículo se considera:

- Primer grado de consanguinidad: padres e hijos.
- Segundo grado de consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos.
- Primer grado de afinidad: suegros
- Segundo grado de afinidad: cuñados

Artículo 8.- Excedencias

En materias de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. En cualquier caso, solo serán de aplicación al personal laboral fijo.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

Artículo 9.- Sistema retributivo

Conforme a valoración y catalogación de puestos de trabajo que se efectuará durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 10.- Condiciones económicas

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán un aumento en el mismo porcentaje que el Índice de Precios al Consumo Publicado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que pudiera sustituirle.

CAPITULO IV
SISTEMA DE ACCESO, PROMOCIÓN INTERNA, OFERTA DE
EMPLEO PÚBLICO.

1. SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARÁCTER INDEFINIDO

Artículo 11.- Provisión de puestos de trabajo

Será de aplicación la normativa vigente en esta materia. A los Tribunales Calificadores de Puestos acudirán como vocal el representante de los trabajadores, siempre y cuando ostente la cualificación requerida acorde a la prueba, pudiendo, en caso contrario, ser sustituido por persona designada al efecto por la Central Sindical, con tal cualificación.

La provisión de puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral fijo se realizará compatibilizando, en un único proceso de selección, los siguientes criterios por el orden en el que aparecen:

- a) reingreso de excedentes
- b) promoción interna
- c) Oferta Pública de Empleo

Artículo 12.- Reingreso de excedentes

1.- El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto y haya cumplido, en su caso, el periodo mínimo exigido en esta situación, deberá efectuarse a través de la participación en proceso de selección único, con arreglo a lo estipulado en el artículo anterior.

2.- La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la publicación de la resolución del proceso de selección único, en el que se adjudique una vacante al excedente.

Artículo 13.- Promoción interna

1.- Mediante el procedimiento de promoción interna los trabajadores fijos o en situación asimilada, podrán acceder a otra categoría de superior nivel a su categoría profesional, precisándose para ello una antigüedad mínima de dos años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre la categoría a la que se accede.

2.- El procedimiento de acceso será el de concurso/ oposición, siguiendo los criterios de proceso selectivo único señalados en el artículo 11.

a) la fase de oposición consistirá en la celebración de dos pruebas de aptitud, ambas de carácter eliminatorio: una teórica relacionada con el temario que de forma

desglosada deberá figurar en las bases de la convocatoria y una práctica relacionada con las funciones de la categoría.

b) la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición será del 70 % del proceso selectivo. Para pasar a la fase de concurso los aspirantes deberán haber superado previamente la de oposición.

c) en la fase de concurso se valorará como méritos:

- la antigüedad reconocida en cualquier administración pública, siendo el 20 % de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo. El cómputo de los servicios prestados se efectuará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima con un periodo de cinco años.

- ostentar la categoría inmediata inferior- nivel- de la vacante a la que se accede con una puntuación del 5 % de la máxima alcanzable en el proceso selectivo.

- haber desempeñado provisionalmente mediante resolución expresa las funciones propias de la vacante a la que se accede, siendo el 5 % de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo. El cómputo se realizara conforme al apartado anterior

d) la calificación final de las pruebas selectivas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso.

e) Para dirimir los empates que pudieran producirse se estará a los siguiente criterios, por el siguiente orden de prelación:

- a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición
- a la mayor antigüedad en la categoría inmediatamente inferior
- a la mayor edad de los aspirantes

Artículo 14.- Movilidad funcional

El desempeño de funciones superiores a las del grupo o nivel de su categoría, producido como consecuencia de movilidad funcional o adscripción, por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, conllevará la inclusión de la vacante en el primer procedimiento de provisión que se convoque.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría o especialidad que desempeñe.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por plazo no superior a un mes, el Ayuntamiento precisase encomendar a un trabajador el desempeño de funciones inferiores a las de su categoría profesional, el mismo mantendrá su retribución de origen.

En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido el Ayuntamiento podrá asignar al trabajador afectado funciones de categoría equivalente dentro de su mismo nivel retributivo y en su misma localidad, previo informe a sus representantes legales.

La movilidad funcional no implicará cambio de residencia ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se efectuará, en todo caso, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

En todos los casos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo y se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15.- Oferta de empleo público

1.- La oferta de empleo de empleo público se ajustará a lo establecido en la legislación administrativa vigente, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

2.- La selección de personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Ugena, se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través del sistema de proceso único descrito en el artículo 11 anterior, quedando garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3.- Los procedimientos de selección de personal laboral se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la convocatoria administrativa que regule ésta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente Convenio Colectivo.

4.- Sistemas de selección:

1.-La oposición consistirá en la celebración de al menos dos pruebas de aptitud, todas ellas de carácter eliminatorio, de las cuales una será de carácter práctico relacionado con las funciones de la categoría y el resto teóricas, atendiendo al temario que de forma desglosada debe figurar en las bases de la convocatoria

2.-El concurso-oposición consistirá en la sucesiva celebración, como fases del proceso de selección de los sistemas de oposición y concurso. La puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición será el 85 % del total del proceso selectivo. Para pasar a la fase de concurso deberán haber superado previamente la de oposición. La puntuación máxima alcanzable en la fase de concurso será del 15 % de la puntuación total del proceso selectivo. La calificación final de las pruebas selectivas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y concurso.

5.-Requisitos de los aspirantes.

Para poder participar en el proceso de selección, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos para el ingreso en las Administraciones Públicas y aquellos otros específicos derivados de las características del puesto de trabajo al que se pretende acceder.

6.- Órganos de selección.

1.-Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección, será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

2.-El órgano convocante podrá nombrar hasta un máximo de dos asesores especialistas, con voz pero sin voto, que les asistan en el ejercicio de sus funciones, los cuales se limitaran al asesoramiento de la Comisión en el ejercicio de su especialidad.

3.- Concluidas las pruebas selectivas las comisiones de selección elevaran al órgano convocante la propuesta de contratación de los aspirantes aprobados por orden de puntuación para la formalización de los contratos correspondientes. No podrán declararse aprobados en las pruebas selectivas a un número de aspirantes mayor al de las plazas convocadas.

4.-Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada uno de los procesos de selección. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo.

El puesto de trabajo obtenido será irrenunciable, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada, de modo que transcurrido el plazo de incorporación que se determine, sin que ésta se hubiera producido, el trabajador perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la administración municipal, derivada del proceso selectivo correspondiente.

2.-SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARÁCTER TEMPORAL

Artículo 16.- Tipos de contratación.

Podrá celebrarse cualquier modalidad de contrato de las previstas en el Real Decreto 1/1995, de 24 de Marzo y sus normas de desarrollo. Preferentemente se realizaran contratos por sustitución o vacante, acumulación de tareas, obra o servicio determinado y a tiempo parcial.

Artículo 17.- Control de la contratación

La Administración entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito.

La copia básica contendrá todos los datos, a excepción del DNI, NIF, domicilio, estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley 1 de 1982, pudiera afectar a la intimidad personal.

Tanto los representantes de la Administración como los del Comité de Empresa y los de las Organizaciones Sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observaran sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos para los que motivaron su conocimiento.

La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por los representantes de los trabajadores y se remitirá junto con el contrato a la oficina de empleo.

Igualmente, se notificarán a la representación legal de los trabajadores las prorrogas, ceses y modificaciones de los contratos

CAPITULO V.- PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 18.- Prestaciones sociales y acción social

- Incapacidad temporal.-

En caso de incapacidad temporal, se percibirá el 50% del total de las retribuciones consustanciales al puesto de trabajo, a partir del primer día y hasta el tercero; desde el día cuarto hasta el decimoquinto día, se percibirá el 75% de dichas retribuciones; a partir del día decimosexto se percibirán las prestaciones acordes con la normativa vigente en materia de Seguridad Social.

- Anticipos reintegrables.-

Previa justificación de las necesidades, se podrán conceder anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades del haber líquido al trabajador que lo solicite, y se amortizarán en un plazo de diez meses si el importe es de una mensualidad, y en catorce meses si el importe es de dos mensualidades.

No se concederán anticipos cuando el trabajador solicitante le quede un tiempo de servicio inferior al del plazo de devolución.

Tampoco se concederá anticipo en caso de que el empleado tuviera alguno anterior pendiente de reintegro.

-Acción social.-

Se establece una ayuda por nupcialidad civil, canónica o por inscripción en el Registro Oficial de Parejas de hecho, que se fija en 100 € en un único pago, previa solicitud y acreditación de la circunstancia.

Igualmente, se establece una ayuda por nacimiento de hijo o adopción de 60 € en un único pago, previa solicitud y acreditación en los mismos términos antes expuestos.

-Asistencia jurídica y responsabilidad civil.-

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus trabajadores, en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de los mismos, en el ejercicio de su puesto de trabajo salvo en los casos de negligencia manifiesta.

-Protección a la maternidad.-

El Ayuntamiento velará por el cumplimiento de las normas legales, que afecten al desempeño de la actividad de las trabajadoras en estado de gestación. Cuando alguno de los puestos de trabajo sea peligroso para el feto o la madre y, visto los informes pertinentes del médico tocólogo, se procederá mientras dure el periodo de gestación, al cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible, dentro de su categoría profesional. La realización de turnos de noche o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario a partir del sexto mes de embarazo y se percibirán las compensaciones económicas correspondientes. El cualquier caso se recurrirá a la Ley 39/99.

CAPITULO VI PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 19.- Seguridad y salud laboral

1.- El Ayuntamiento garantizará la protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en sus normas reglamentarias.

2.- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones del Ayuntamiento.

3.- Los trabajadores a través de sus órganos de representación participarán en la defensa de sus intereses en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

4.- El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo a los trabajadores según establezca la comisión de salud laboral y se acomodará a las características del puesto de trabajo y a la época anual en que tenga que ser utilizados. El uso de las prendas durante la jornada laboral así como la colocación del anagrama del Ayuntamiento será de obligatorio cumplimiento.

5.- Aquellos trabajadores que tengan disminuidas sus facultades de modo que no puedan ejercer sus funciones habituales tendrán preferencia para ser destinados a otro puesto acorde con su capacidad, previa prescripción médica.

-Prevención de riesgos laborales:

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se actuará de conformidad con lo establecido en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39 de 1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el real Decreto 1488 de 1995, de

adaptación al Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, y demás normativa de aplicación.

-Vestuario.-

Los trabajadores del Ayuntamiento de recibirán el vestuario necesario para el desempeño a su actividad profesional que les será entregada el día 1 de Abril , el de verano y el día 1 de Octubre, el de invierno, y que constará de las siguientes prendas.

VESTUARIO DE VERANO

Piscina:

- 2 camisetas
- 2 bañadores
- 2 pares de chanclas
- 1 gorra

Resto servicios municipales:

- 2 camisas de verano
- 2 pantalones de verano
- 2 pares de zapatillas de verano tipo Segarra

VESTUARIO DE INVIERNO:

- 2 jerseys de invierno
- 2 pantalones de invierno
- 2 chaquetas de invierno
- 2 camisas de invierno
- 1 anorak de invierno (anual)
- 1 par de botas de agua (anual)
- 1 traje de agua (agua)
- 2 pares de botas de invierno de cuero

Las prendas que componen la dotación del vestuario son de uso obligatorio durante la jornada laboral.

CAPITULO VII DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 20.- Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no obstante para la realización de labores sindicales, cada delegado sindical dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales, pudiendo ser acumuladas entre los miembros de la misma candidatura.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de negociación entre la Administración del Estado y las Organización Sindicales que afecten a los empleados

públicos, y que sean publicadas en el Boletín Oficial del Estado, serán sometidas a consideración en futuras negociaciones.

DISPOSICION FINAL

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo y se mandará copia del mismo a los trabajadores del Ayuntamiento de Ugena.

FIRMANTES

EL ALCALDE-PRESIDENTE

CENTRAL SINDICAL C.S.I.-C.S.I.F.