

VILLAHERMOSA**EDICTO**

Solicitud de licencia por don Jesús Herrero Tierno, para local destinado a almacén de productos alimenticios congelados.

Por parte de don Jesús Herreros Tierno, se ha solicitado licencia para actividad en local destinado a almacén de productos alimenticios congelados.

En la finca número 28, de la calle Jesús, de este municipio.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Villahermosa, 24 de enero de 2006.-El Alcalde (ilegible).
Número 455

VILLANUEVA DE LA FUENTE**EDICTO**

Solicitud de licencia por doña Pilar Amador Peláez para instalar una ferretería.

Por parte de doña Pilar Amador Peláez, se ha solicitado licencia para instalar una ferretería, en la finca sita en la calle Rey Juan Carlos I, número 24 de este municipio.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Villanueva de la Fuente, a 6 de marzo de 2006.-El Alcalde, Francisco Morales González.
Número 1.423

administración **Autonómica**

DELEGACIONES PROVINCIALES**CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO****CIUDAD REAL****MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN**

Acuerdo Marco regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Miguelturra.

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ámbito funcional y capacidad negociadora.

1.1. Este Acuerdo regula las condiciones de trabajo para el personal funcionario tanto de carrera como interinos y eventuales, en el Ayuntamiento de Miguelturra.

1.2. Se reconocen con capacidad para negociar y firmar este Acuerdo, de una parte el Alcalde o persona en quién delegue del Excmo. Ayuntamiento de Miguelturra, en su representación, y de otra, los representantes sindicales de la Unión General de Trabajadores y los de Comisiones Obreras.

Artículo 2.-Ámbito territorial.

Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de funcionarios que lo atiendan, considerándose el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Artículo 3.-Condiciones más favorables.

3.1. Las condiciones pactadas en este Acuerdo se consideran como mínimas y obligatorias para todos los funcionarios que prestan sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Miguelturra.

3.2. Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los funcionarios del Ayuntamiento a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

3.3. Cualquier pacto, Decreto o Ley más favorable prevalecerá sobre lo aquí establecido, siempre que sean susceptibles de aplicación a los trabajadores afectados por el presente Acuerdo Marco.

Artículo 4.-Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

4.1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia extendiéndose su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2007.

4.2. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente de año en año.

4.3. Las partes firmantes del presente Acuerdo, se comprometen a negociar la subida salarial de los trabajadores afectados, siempre que la subida fijada en los Presupuestos

Generales del Estado sea inferior al incremento del I.P.C. anual.

4.4. Denunciado el presente convenio, las partes se obligan a iniciar las negociaciones correspondientes en el plazo de un mes. En cualquier caso y mientras se negocia y aprueba un nuevo convenio, se mantendrá vigente todo el contenido de este Acuerdo.

Artículo 5.-Criterio de interpretación.

5.1. El presente Acuerdo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada funcionario en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en este Acuerdo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todos los funcionarios afectados por el mismo.

5.2. Serán de aplicación las mejoras establecidas en otras disposiciones, siempre que éstas resulten aplicables a los trabajadores afectados por el presente Acuerdo.

Artículo 6.-Comisión de Seguimiento.

6.1. Se constituye una única Comisión de Seguimiento, con carácter vinculante y ejecutivo integrada por tres representantes de la Corporación y tres de las Organizaciones Sindicales más representativas y que han prestado su conformidad al presente Acuerdo, siendo su Presidente el Alcalde o persona en quien delegue.

6.2. La constitución de la Comisión de Seguimiento se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes a la aprobación de este Acuerdo por el Pleno del Ayuntamiento.

6.3. Para que la Comisión quede válidamente constituida, deberán estar presentes, como mínimo, la mitad más uno de los miembros de la Comisión.

Artículo 7.-Reglamento de la Comisión.

7.1. Los acuerdos que se adopten tendrán carácter vinculante para las partes firmantes, quedando reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán ambas partes, y se incluirán como parte integrante del Acuerdo, dándoles la correspondiente publicidad.

7.2. La Comisión de Seguimiento podrá convocar a aquellos empleados públicos cuya información pueda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados con la interpretación del presente Acuerdo.

7.3. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad semestral. La convocatoria será remitida a todos sus miembros, incluyendo en ella el orden del día y la documentación necesaria, la cual se remitirá

con al menos 48 horas de antelación con el fin de que pueda ser estudiada por todos sus miembros. Las reuniones se realizarán en la primera quincena del mes que corresponda.

7.4. El orden del día se elaborará en virtud de las propuestas presentadas por los representantes del Ayuntamiento, o por los representantes de las centrales sindicales firmantes, con anterioridad a la reunión semestral, donde figurará como primer punto la aprobación del acta de la reunión anterior.

7.5. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual deberá ir acompañada de la oportuna documentación justificativa.

7.6. La Corporación estará obligada a facilitar cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión.

7.7. La Comisión contará con un Secretario, con voz y sin voto, que será proporcionado por la Corporación y será el encargado de redactar las actas, enviar la documentación a sus componentes, preparar las reuniones y proveer la documentación de cada una de las sesiones.

7.8. Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

A) Interpretar y desarrollar las normas que integran el articulado, cláusulas y anexos del presente Acuerdo.

B) Vigilancia de lo pactado en el presente Acuerdo y exigencia de su aplicación.

C) Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan o puedan surgir en la interpretación y aplicación de las disposiciones que integran el presente Acuerdo, comunicando sus conclusiones y acuerdos al interesado y a la Administración.

D) Actualización de las normas del Acuerdo, cuando las mismas vengán determinadas por imposiciones legales o acuerdos entre la Corporación y las Centrales Sindicales.

E) Entender con carácter previo de cualquier conflicto colectivo, debiendo emitir informe en el plazo máximo de treinta días.

F) Dentro de la Comisión de Seguimiento se negociará, cuando se estime oportuno por alguna de las partes, los incrementos retributivos, la valoración de puestos de trabajo, la cuantía y distribución de los fondos adicionales, la jornada de trabajo y horarios, los festivos y su consideración, las prestaciones sociales, el fomento de empleo y las jubilaciones.

7.9. Todo trabajador/a afectado por el contenido del presente Acuerdo podrá trasladar a la Comisión de Seguimiento, para su conocimiento, estudio y dictamen, copia de las reclamaciones que formule ante la Corporación, comunicando las conclusiones y acuerdos tomados, teniendo derecho a ser atendido, y en su caso, a que la Comisión haga suyas dichas reclamaciones.

7.10. No podrán resolverse unilateralmente por la Corporación las reclamaciones de los funcionarios relacionadas con el contenido del presente Acuerdo, Catálogo y Valoración de puestos de trabajo, sin que antes hayan sido estudiadas por la Comisión de Seguimiento y ésta haya emitido dictamen al efecto.

7.11. Además de lo señalado anteriormente, la Comisión de Seguimiento tendrá como funciones específicas las siguientes:

A) Informar acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, de las dificultades encontradas para su adecuado cumplimiento, así como elaborar las propuestas encaminadas a la superación de dichas dificultades (propuestas que deberán ser elevadas a los órganos competentes del Ayuntamiento).

B) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo, o puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que se establezcan en el futuro.

C) Estudiar e informar previamente la modificación, supresión o creación de puestos de trabajo dentro del organi-

grama municipal, para su encuadramiento en la rama, grupo o subgrupo que pudiera corresponderle.

D) La Comisión de Seguimiento estará obligada a tratar en la primera reunión ordinaria siguiente a la fecha en que fuesen presentadas ante la misma las solicitudes, planteamientos o reclamaciones realizadas por el personal afectado por el presente Acuerdo, debiéndose notificar la resolución del acuerdo tomado con la mayor brevedad posible.

E) Las que expresamente se determinen en este Acuerdo.

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

8.1. Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia 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 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, etc., en razón de su sexo.

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

E) La Comisión de Seguimiento entenderá e intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

CAPÍTULO II.-OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO, SISTEMA DE ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 9.-Oferta Pública de Empleo.

Anualmente, dentro del primer trimestre, se procederá a publicar la Oferta Pública de Empleo (O.P.E) con una dotación de plazas, que sería la negociada en cada momento en la Comisión de Seguimiento. Las plazas convocadas se cubrirán, prioritariamente mediante promoción interna.

Artículo 10.-Selección de personal. Provisión de vacantes.

10.1. Promoción interna. Se estará a lo dispuesto en las Leyes 30/1984, Real Decreto 28/1990 y Real Decreto 364/95 de 10 de marzo.

10.2. Nuevo ingreso. Las bases que desarrollen el proceso selectivo serán negociadas con los representantes sindicales.

10.3. Permutas. Se estará a lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado y demás legislación vigente.

10.4. Movilidad. Se estará a lo dispuesto en la normativa de Castilla-La Mancha reguladora de la materia.

Artículo 11.-Cambio de puesto de trabajo.

11.1. Cambio de puesto de trabajo por problemas físicos o psíquicos.

Se entiende por capacidad disminuida a la definida por la legislación vigente. Todo trabajador/a incurso en esta causa será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, adecuando las retribuciones a las del nuevo puesto, salvo que la incapacidad sea proveniente de un acto de servicio.

11.2. Para proceder a la adaptación del puesto se tramitará expediente en el que intervendrá la Comisión de Seguimiento.

11.3. Cambio de puesto por retirada del permiso de conducir.

Para los trabajadores/as en cuyo puesto de trabajo es imprescindible la tenencia del permiso de conducir y a los que por sentencia firme les fuera retirado su permiso de conducir, se le garantiza otro puesto de trabajo en tanto dure esa circunstancia si ésta les impide desempeñar su puesto de trabajo habitual.

Artículo 12.-Trabajos de superior o inferior categoría.

12.1. Cuando se desempeñe un trabajo de categoría superior, durante el período de vacaciones, o por ausencia, o por enfermedad del titular, y por delegación directa de la Concejalía correspondiente, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la ocupada en los términos previstos en la legislación vigente. No obstante, cuando la suplencia englobe la totalidad de funciones y responsabilidades correspondientes al puesto superior, el trabajador afectado y la Corporación podrán llegar a un acuerdo con el objetivo de que la compensación económica incluya, además, las retribuciones básicas del puesto de superior categoría.

12.2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, el Ayuntamiento destinara a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente dentro de su servicio, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes al año, exceptuando a aquellos trabajadores/as que, por escrito, manifiesten su conformidad por tiempo superior, garantizándose las retribuciones y demás derechos a su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13.-Vacantes temporales. Sustituciones.

13.1. Por sustituciones de maternidad o incapacidad temporal cuya duración previsible sea superior a un mes, se cubrirán por nuevos contratos, siempre que el servicio lo requiera.

13.2. Ningún funcionario/a podrá desempeñar un puesto de trabajo provisionalmente, bien por vacantes o por la inexistencia de esa plaza, por un período superior a 24 meses.

13.3. Durante el período de vacaciones, enfermedad o ausencia por más de 72 horas, del Jefe o Encargado del Servicio, éste será sustituido por el funcionario/a suficientemente capacitado cuya designación se llevará a cabo por la Alcaldía, a propuesta del Concejal correspondiente.

CAPÍTULO III.-TIEMPO DE TRABAJO Y HORARIOS

Artículo 14.-Calendario laboral.

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

14.2. Son laborales todos los días del año, excepto los relacionados a continuación que se considerarán festivos:

- A) Domingos.
- B) Los días festivos que incluya el calendario oficial en los ámbitos nacional y regional.
- C) Las fiestas locales.
- D) Santa Rita para los funcionarios/as del Ayuntamiento y Ángeles Custodios para el colectivo de la Policía Local.
- E) Se considerarán festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre. El funcionario que tenga que prestar servicio en los turnos de mañana o tarde de los días 25 de diciembre o 1 de enero, o durante la Noche Buena o Noche Vieja, tendrá derecho a 2 días de asuntos propios por cada turno.
- F) En aquellos puestos de trabajo cuyo descanso semanal no coincida con el fin de semana, se considerará como festivo a efectos de retribuciones por realización de horas extraordinarias el segundo día de descanso.

Cuando los supuestos contemplados en los apartados B, C, D y E de este artículo coincidan con sábado o con el descanso semanal correspondiente al trabajador, éste tendrá derecho al disfrute de un día más de permiso retribuido por cada uno de ellos, a su libre elección.

En el supuesto de que la festividad de Santa Rita coincidiera con sábado o domingo se celebrará el viernes inmediato anterior.

Artículo 15.-Jornada laboral.

15.1. La jornada laboral de los funcionarios/as acogidos a este acuerdo, será de treinta y cinco horas (35) semanales, de lunes a viernes, sin perjuicio de los turnos de guardias a

realizar los sábados y el horario de trabajo de los colectivos sometidos a turnos, que se determinarán en el seno de la Comisión de Seguimiento. Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo por un período de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo, únicamente en el caso de jornadas mínimas de 6 horas sean éstas continuadas o no.

Artículo 16.-Horario de trabajo.

16.1. El horario para cada uno de los centros dependientes del Ayuntamiento de Miguelturra es el siguiente:

- Horario de invierno (será el comprendido entre el 16 de septiembre y el 30 de junio del año siguiente).

- Horario de verano (será el comprendido entre el 01 de julio y el 15 de septiembre, durante este período, el horario se reducirá en dos horas semanales).

16.2. En las semanas de Ferias y Fiestas y Carnaval, habrá una disminución de la jornada de trabajo de dos horas diarias. La semana de Ferias comprenderá desde el 8 al 15 de septiembre y en Carnaval, desde el domingo al miércoles.

16.3. Aquellos funcionarios/as que no puedan disfrutar dicha reducción horario en los citados períodos, se les compensará con días de descanso (en porcentaje igual que cuando la compensación es retribuida) o bien a que les sean abonadas como horas extraordinarias, según la petición del funcionario/a.

CAPÍTULO IV.-VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17.-Vacaciones anuales.

17.1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible de compensación económica alternativa, será de un mes natural o veintidós días hábiles anuales, o la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo, y se disfrutarán del modo siguiente:

A) Si se opta por disfrutar de un mes, éste se computará de fecha a fecha.

B) Si se opta por elegir días hábiles, los empleados tendrán derecho a disfrutar, al menos diez de ellos, en períodos mínimos de cinco días hábiles seguidos, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

C) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, en los supuestos de suspensión o aplazamiento por incapacidad temporal o maternidad, así como cuando concurren circunstancias excepcionales, la Concejalía de Personal podrá autorizar su disfrute hasta el 31 de enero siguiente.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicios, añadiéndose un día hábil adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente.

17.2. Si por razones del servicio, una vez elaborado el plan de vacaciones, a algún trabajador/a se le negase el disfrute de sus vacaciones, se negociará el cambio del turno de vacaciones con el trabajador afectado.

17.3. Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el funcionario padeciera una situación de Incapacidad Temporal, dictaminada por los servicios de asistencia médica de la Seguridad Social, justificada documentalmente, tal período no será computable a efectos de vacaciones, siempre que exceda de tres días.

Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca.

El funcionario deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones de no continuar en situación de I.T.

Los días que hubiera durado la I.T. se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan el Ayuntamiento y el afectado, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro funcionario.

La Comisión de Seguimiento interpretará respecto de las dudas que suscite la aplicación de este párrafo.

Artículo 18.-Permisos y licencias.

18.1. Se concederán permisos y licencias retribuidas por las siguientes causas justificadas:

A) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

B) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

C) Por razón de matrimonio, el empleado tendrá derecho a una licencia de quince días naturales.

D) Los empleados tendrán derecho a disfrutar de diez días anuales por asuntos particulares o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese inferior al año, los cuales se distribuirán de la siguiente manera:

- Ocho días que podrán disfrutarse a elección del interesado a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

- Dos días que coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre salvo para empleados que estando destinados en centros de trabajo abiertos durante esos días les corresponda prestar servicio en dichas fechas, en cuyo supuesto estos días se acumularán a los de libre elección.

- Cuando el 24 y el 31 de diciembre se correspondan con sábados o domingos, los días de libre elección se incrementarán en dos.

E) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determine reglamentariamente.

F) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

G) Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

H) La empleada por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

I) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación de parto, la empleada o el empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

J) El empleado que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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.

Tendrá el mismo derecho el empleado 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.

18.2. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

18.3. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y su perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

18.4. Los empleados a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener a su solicitud la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones correspondiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

18.5. Podrán concederse licencias no retribuidas por asuntos propios. Su duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años.

Artículo 19.-Concesión de permisos.

19.1. La concesión de los permisos del artículo anterior se efectuará por el Concejal Delegado de Personal, previo informe del Jefe de la Dependencia, servicio, sección o negociado correspondiente, según proceda.

19.2. Los trabajadores/as que, con el objeto de solicitar y disfrutar los permisos recogidos en dicho artículo, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal efecto, el Concejal Delegado de Personal, podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

Artículo 20.-Excedencias.

Todos los trabajadores/as del Ayuntamiento de Miguelturra con, al menos dos años de antigüedad, tendrán derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años, ni superior a diez. Se compromete la Corporación a no cubrir la plaza en propiedad durante dos años, debiéndose cubrir en régimen de interinidad, en aquellos puestos de trabajo permitidos legalmente.

Artículo 21.-Incapacidad Temporal.

En el caso de Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá, desde el primer día, el abono del cien por cien del total de las retribuciones, hasta el límite de los dieciocho meses. A partir de esa fecha se abonará el setenta y cinco por ciento. La Comisión de Seguimiento podrá proponer la ampliación de aquellos casos que estime procedentes.

La situación de Incapacidad Temporal habrá de acreditarse con el documento denominado P9 o similar.

CAPÍTULO V.-SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 22.-Salud laboral.

La salud laboral es un derecho irrenunciable que tienen todos los trabajadores/as sin exclusión alguna, de forma que se garantice el ejercicio del derecho al trabajo de una forma digna, seria y segura, que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicos.

Artículo 23.-Comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

23.1. El Comité de Salud, es el instrumento legal al servicio del Ayuntamiento de Miguelturra y su personal, para el cumplimiento de las prescripciones legales en la materia.

23.2. El Comité de Salud estará integrado por dos representantes de la Corporación y dos de los empleados/as públicos, a designar estos por las centrales sindicales en función de su representatividad.

23.3. El Comité de Salud estará asistido por los técnicos y especialistas que precise, en relación con la entidad, características y objeto de los informes, trabajos y estudios que tenga que realizar.

Artículo 24.-Funciones.

24.1. Son funciones del Comité de Salud, sin perjuicio de las que puedan otorgarles las Leyes, las siguientes:

A) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

B) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos profesionales para la vida y la salud de los trabajadores/as para los bienes y objetos del Ayuntamiento de Miguelturra, y en concreto conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

C) Elaboración de mapas de riesgo y evaluaciones ambientales necesarias.

D) Determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.

E) Fijar objetivos preventivos, así como los plazos o fases de su desarrollo, y la forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.

F) Poner en conocimiento de los órganos competentes las situaciones de peligrosidad o riesgo que se produzcan de manera eventual y con carácter de urgencia, requiriendo a la Corporación, por escrito, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el riesgo.

24.2. Si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, desde aquél requerimiento, se dirigirán a la autoridad competente y ésta, si aprecia las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada requerirá a la Corporación para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o suspendan las actividades en la zona o local de trabajo con los materiales en peligro.

24.3. Proponer con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo, si se estima un riesgo grave de accidente.

24.4. Tal propuesta deberá ser inmediatamente comunicada a la Corporación y a la autoridad laboral competente en la materia.

24.5. Elaboración de un plan complementario de formación para los empleados públicos y sus representantes.

24.6. Cualesquiera otras funciones que le otorgue la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Salud Laboral.

Artículo 25.-Reconocimiento médico.

25.1. Se establece la obligatoriedad de realizar, para todo el personal acogido a este Acuerdo, un reconocimiento médico general anual, adaptado en todo caso a los riesgos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo, en el primer semestre del año. El Comité de Salud Laboral, vigilará el cumplimiento de lo recogido en este artículo.

25.2. Si como consecuencia de dicho reconocimiento se descubriese en algún trabajador/a una enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la actividad que viene desempeñando, la Corporación, de mutuo acuerdo con el trabajador/a y previa información a los representantes de los trabajadores, será destinado a otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviera 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.

25.3. El Ayuntamiento en todos aquellos casos de empleados con edad superior a 55 años, que realicen funciones con índice de peligrosidad alto en la relación de puestos de trabajo, procurará asignarle un puesto de trabajo acondicionado a su edad, en su servicio o en su caso en otro servicio municipal, sin que ello implique menoscabo de sus retribuciones. Cuando el funcionario alcance los 60 años de edad, en el caso de pertenecer al Cuerpo de la Policía Local, se estará a lo dispuesto por la normativa que dicte la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, con la posibilidad de percibir un complemento personal transitorio cuya cuantía será negociada con la representación sindical.

Artículo 26.-Vestuario y material de seguridad.

26.1. Los trabajadores/as municipales contarán con un reglamento de vestuario. Este tendrá por objeto el regular el derecho del personal municipal al disfrute del vestuario necesario para su trabajo, que le será suministrado por el Ayuntamiento durante el primer trimestre de cada año, siendo el establecido por el Comité de Salud Laboral.

26.2. Sólo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razón de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

26.3. Asimismo, están obligados los trabajadores/as al uso de la uniformidad de forma inexcusable y de modo correcto y adecuado.

Artículo 27.-Protección al embarazo.

27.1. Entendemos el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer.

27.2. La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara, y propondrá a la Corporación el cambio de puesto de trabajo. Este cambio no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original. Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo la trabajadora embarazada pasará a la situación de Incapacidad Temporal y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

27.3. Durante las bajas de Incapacidad Temporal, por causas de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a percibir el cien por cien de su salario real. En caso de que sea el padre quien disfrute las cuatro últimas semanas de suspensión, será este quien percibirá igualmente el cien por cien del salario real.

27.4. La trabajadora tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo indispensable para asistir a cursillos de preparación al parto.

27.5. La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias para unirlas al período de licencia que legalmente le corresponda.

Artículo 28.-Paternidad. Maternidad.

Será automática la reincorporación del trabajador/a que se haya acogido a la excedencia por atención al menor por un período de hasta tres años, ampliándose el período reconocido por la Ley.

CAPÍTULO VI.-CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29.-Retribuciones.

29.1. Las retribuciones del personal funcionario, y durante la vigencia del presente Acuerdo, estarán compuestas por los siguientes conceptos:

- Retribuciones básicas: Sueldo base y trienios.
- Retribuciones complementarias: Complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones.

29.2. Estos conceptos retributivos se verán incrementados en la forma y cuantía que para cada caso se recoja como consecuencia de la negociación colectiva.

Artículo 30.-Retribuciones básicas.

Su cuantía será igual a la que fije la Ley de Presupuestos.

Artículo 31.-Trienios.

Consiste en una retribución fija mensual que se devengará, a efectos económicos, a final del mes cuando se cumpla el trienio.

Artículo 32.-Complemento de destino.

Es el nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con las cuantías fijadas por la Ley de Presupuestos.

Artículo 33.-Complemento específico.

Es el concepto en el que se encuentran valoradas las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en orden a los siguientes factores:

- Especial dificultad técnica.
- Dedicación.
- Responsabilidad.
- Incompatibilidad.
- Peligrosidad.
- Penosidad.

Dentro del concepto de penosidad, se valorarán los siguientes subconceptos:

- Toxicidad, especiales condiciones de trabajo, trabajo a la intemperie y especialmente penoso.
- Festividad.
- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- Jornada partida, jornada especial.

Dichos factores serán definidos y valorados en documento negociado con las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a lo largo de la vigencia de este Acuerdo Marco a la actualización de la relación de puestos de trabajo.

Artículo 34.-Pagas extraordinarias.

Corresponde a cada trabajador/a dos pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una de ellas a las retribuciones básicas mensuales.

Artículo 35.-Complemento de productividad.

Es el especial rendimiento, actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con la que el funcionario/a desempeña su trabajo.

Artículo 36.-Horas extraordinarias.

36.1. Serán suprimidos los servicios especiales y extraordinarios que tengan carácter estructural. Si por necesidades urgentes fuera necesario realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada normal estos tendrán carácter de voluntariedad en su realización. Como regla general las horas extraordinarias no excederán las 80 anuales.

36.2. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice, fuera de la jornada diaria establecida. Tendrán carácter coyuntural las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materiales almacenados, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata, así como las necesarias para mantenimiento o trabajos extraordinarios.

36.3. Serán condiciones necesarias para prestar los servicios especiales o extraordinarios:

- A) Ser retribuidos en la nómina del mes siguiente al de su realización.
- B) El retraso de dos meses en el abono de estos servicios, habilita al funcionario/a a poder negarse a su realización.
- C) Deberán realizarse obligatoriamente de forma equitativa entre toda la plantilla de funcionarios cualificados en cada caso.
- D) Los servicios extraordinarios serán gratificados como sigue:

- Hora especial.

Se consideran horas especiales hasta un máximo de 4 horas en un mismo día y se retribuirán conforme a la siguiente tabla:

		Primera hora	Resto horas
Grupo A	Ni noct./fest.	65	16
	Noctur./fest.	70	21
Grupo B	Ni noct./fest.	55	14
	Noctur./fest.	60	18
Grupo C	Ni noct./fest.	35	10
	Noctur./fest.	40	14
Grupo D	Ni noct./fest.	32	9
	Noctur./fest.	36	11
Grupo E	Ni noct./fest.	28	8
	Noctur./fest.	33	10

- Hora normal.

Son las horas que supongan una prolongación de la jornada laboral y se retribuirán conforme a la siguiente tabla:

		Todas las horas al siguiente precio	
Grupo A	Ni noct./fest.	16	
	Noctur./fest.	21	
Grupo B	Ni noct./fest.	14	
	Noctur./fest.	18	
Grupo C	Ni noct./fest.	10	
	Noctur./fest.	14	
Grupo D	Ni noct./fest.	9	
	Noctur./fest.	11	
Grupo E	Ni noct./fest.	8	
	Noctur./fest.	10	

- Horas estructurales.

Aquellas que supongan la realización de jornadas completas y aquellas que no sean ni normales ni especiales y se retribuirán conforme a la siguiente tabla:

<i>Todas las horas al siguiente precio</i>		
Grupo A	Ni noct./fest.	19
	Noctur./festi.	24
Grupo B	Ni noct./fest.	17
	Noctur./fest.	22
Grupo C	Ni noct./fest.	13
	Noctur./fest.	17
Grupo D	Ni noct./fest.	12
	Noctur./fest.	14
Grupo E	Ni noct./fest.	11
	Noctur./fest.	13

Las cantidades establecidas se actualizarán cada año con el I.P.C. anual.

Tanto los sindicatos con el Ayuntamiento se comprometen a que las horas extraordinarias que se realicen se compensen en días de permiso (en relación de 2 horas de descanso por cada hora extra trabajada), exceptuando las horas extraordinarias que se realicen en las siguientes festividades: Carnaval, Semana Santa, Cristo, Septiembre y Navidad, que se compensarán económicamente.

Artículo 37.-Cláusula de revisión.

Si una vez conocido el Índice de Precios al Consumo Interanual (noviembre-noviembre) existiese diferencia entre éste y lo abonado a cuenta en concepto de subida salarial, más 1,5 puntos, se procederá a abonar la diferencia mencionada en una paga única, consolidable a todos los efectos, junto a la nómina del mes de enero del año natural siguiente.

Artículo 38.-Dietas y gastos de viaje. Indemnizaciones por razón del servicio.

38.1. Las indemnizaciones por razón del servicio a que tiene derecho el personal al servicio de este Ayuntamiento, son las establecidas con carácter general según el Decreto 85/1998 de 28-07 de la Consejería de Administraciones Públicas, o normas que lo modifiquen, sobre indemnizaciones por razón de servicio de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

38.2. El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones por razones del servicio con anterioridad a su realización si el gasto se puede prever. Si esto no fuera posible se abonarán al mes siguiente de su realización.

38.3. Con independencia de lo anterior, toda comisión de servicio dará derecho a percibir gastos de viaje en el medio de transporte que se determine al autorizarla, con los siguientes criterios:

- Vehículos particulares, será de aplicación lo establecido por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

- Líneas regulares, en autobús, tren o avión, se abonará el importe del billete.

- Gastos de alojamiento, según factura.

38.4. Para los funcionarios en prácticas y en el período de formación obligatoria en la Academia de Policías Locales de Castilla-La Mancha, las retribuciones que percibirán estarán constituidas por el sueldo base, el complemento de destino y la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Artículo 39.-Tiempo y forma de pago del salario.

39.1. El abono del salario se efectuará mensualmente y dentro de los últimos cinco días del mes corriente, excepto las retribuciones del mes de diciembre que se abonarán entre los días 20 y 22 del citado mes.

39.2. El Ayuntamiento hará efectivo, habitualmente, el pago de haberes por transferencia bancaria.

39.3. El trabajador/a recibirá copia de la nómina, en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas por cada uno de los conceptos y los descuentos legales a que haya lugar.

CAPÍTULO VII.-RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 40.-Negociación relación de puestos de trabajo.

El contenido de los artículos comprendidos dentro de este capítulo, queda como resultado de la negociación que se produzca con la relación de puestos de trabajo.

Artículo 41.-Relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo (RPT) será un documento unitario y homogéneo que reflejará en todo momento la totalidad de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Miguelurra, sin que pueda ser excluido de la misma puesto alguno en orden a la relación jurídica contractual o cualquier otra circunstancia por la que estén cubiertos.

Artículo 42.-Relación de puestos de trabajo, y oferta pública de empleo.

Entre la relación de puestos de trabajo y la oferta pública de empleo habrá, en cualquier caso, una íntima relación, debiendo emanar la segunda de la primera.

Artículo 43.-Unidad jurídica.

43.1. La relación de puestos de trabajo será necesariamente el documento en el que los conceptos, plantilla presupuestaria, oferta pública de empleo y estructura orgánica y funcional se encontrarán integrados y definidos como elementos constitutivos de esa unidad.

43.2. En ningún caso podrán desprenderse de la relación de puestos de trabajo, tratos diferenciadores ni valoraciones particulares que puedan suponer el predominio de algún departamento por encima de otro de los que conforma el conjunto de la Corporación.

Artículo 44.-Creación, modificación o supresión de puestos de trabajo.

La creación, modificación y supresión de todos o algunos de los elementos que puedan tener o tengan relación con los puestos o condiciones de trabajo, deberán realizarse a través de la relación de puestos de trabajo, previa negociación en la Comisión de Seguimiento.

Artículo 45.-Funciones y perfiles de los puestos de trabajo.

Las funciones y perfiles de los puestos de trabajo serán los definidos en el Catálogo de puestos de trabajo elaborado con las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo.

CAPÍTULO VIII.-FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 46.-Formación profesional.

46.1. La formación profesional debe de ser considerada como un instrumento válido para la adecuación y conexión, necesarias entre las cualificaciones de los trabajadores/as y los requerimientos del empleo.

46.2. Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los funcionarios/as del Ayuntamiento constituye un objetivo prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto sirve de cauce de superación individual y profesional, como en su aspecto técnico, que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la empresa al proceso de modernización que el propio concepto de servicio público exige y la sociedad demanda.

46.3. Para facilitar su formación y promoción profesional, los funcionarios/as de carrera o interinos tendrán derecho a que se facilite la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por las Administraciones Públicas o entidades privadas, y estudios de cualquier otro tipo, siendo objeto de valoración por cada Jefe de Servicio de la necesidad de asistir a los citados, así como la utilidad y aplicación de los mismos.

Artículo 47.-Apoyo a la formación.

Para facilitar el derecho a la formación, aquellos trabajadores que efectúen cursos académicos oficiales, de formación o perfeccionamiento profesional tendrán las siguientes garantías, siempre que las necesidades del servicio lo permitan:

- Prioridad, en su caso, para elegir turno de trabajo.

- Derecho a elegir turno de vacaciones, sólo para hacerlas coincidir con períodos anteriores a los exámenes.

- Podrán solicitar permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes.

Artículo 48.-Formación continuada.

48.1. Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos de sus empleados públicos, y para que redunde en mejoras profesionales y retributivas, la Corporación enviará a sus trabajadores/as a seminarios, mesas redondas, cursos de reciclaje, referentes a su especialidad y cursos de formación específicos.

48.2. La asistencia y el acceso a esta formación será voluntaria y con cargo a los presupuestos de la Corporación.

48.3. Los participantes de esta formación disfrutará de las siguientes ventajas:

- Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del tiempo que se dedica a la asistencia a dichas clases, cuando esta se realice fuera de su jornada de trabajo.

- Cuando el curso se realice en plena dedicación, la Corporación concederá el correspondiente permiso retribuido por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

Artículo 49.-Formación concertada.

49.1. La Corporación, directamente o a través de conciertos y convenios con otras Administraciones o Centros Oficiales reconocidos, organizará cursos de perfeccionamiento y reciclaje que permitan la adaptación de los trabajadores/as municipales a las modificaciones técnicas sufridas por los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional que aseguren la estabilidad en el empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. El tiempo de asistencia a estos cursos será considerado como de trabajo.

49.2. Para que el derecho a la formación sea un hecho, la Corporación incluirá en sus presupuestos una dotación presupuestaria dedicada a este fin.

Artículo 50.-Fondo de Acción Social.

50.1. Anualmente la Corporación asignará en sus presupuestos generales al menos el 0,8% del capítulo I o masa salarial bruta de sus empleados/as públicos/as, destinada a mejoras sociales de éstos y el 0,5% de la misma cantidad a la creación de un fondo de pensiones para los funcionarios. El reparto de dicha cantidad corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

50.2. En caso de percibirse una ayuda de cualquier otra entidad o mutualidad pública por el mismo concepto a que se refieren cada una de las ayudas previstas, la cuantía de la otra ayuda pública percibida o a percibir minorará la contemplada en las bases específicas de cada modalidad.

Artículo 51.-Ayudas por natalidad.

Por el nacimiento de cada hijo, el empleado percibirá 71,60 euros.

Artículo 52.-Ayudas por nupcialidad.

Por contraer matrimonio, el empleado percibirá 143,20 euros.

Artículo 53.-Ayudas de sepelio.

53.1. En caso de fallecimiento del empleado/a o familiares que consten a su cargo, se abonarán 358 euros en entrega única.

53.2. La prestación por sepelio recaerá en los sucesores legales, con motivo del fallecimiento de aquellos empleado en activo al servicio de este Ayuntamiento.

Artículo 54.-Ayudas para hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

Son beneficiarios de esta prestación los hijos a cargo del empleado que tengan la condición de disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, en los mismos grados que los reconocidos por el INSERSO, dentro del Régimen General de la Seguridad Social. La minusvalía deberá superar el 33% y contar con informe favorable de la Comisión de Seguimiento. La prestación será de 360 euros.

Artículo 55. Bis.-Ayudas médicas.

El personal del Ayuntamiento con derecho a ello, percibirá ayudas económicas para financiar los gastos médicos que no sean cubiertos por ninguna entidad pública o privada, o cubiertos mediante pólizas de seguro por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan.

1. Ayudas de gafas:

1.1. Montura de gafas: Se abonará hasta un máximo de 71,60 euros.

1.2. Cristales graduados: Se abonará el 100 por 100.

2. Lentes de contactos: Se abonará hasta un máximo de 143,2 euros el par o 71,6 euros si se trata de una.

Los límites para la renovación de las prestaciones solicitadas en los apartados 2 y 3 del presente artículo, son los que siguen:

- Gafas: Montura, 3 años; cristales, cuando haya prescripción del oculista, sin límite de plazo.

- Lentillas, 2 años.

3. Empastes: Se abonarán hasta un máximo de 32,32 euros por cada uno.

4. Reconstrucciones: Se abonarán hasta un máximo de 40 euros por cada una.

4. Piezas dentales fijas: Se abonarán hasta 114,5 euros por pieza.

5. Implantes osteointegrados: Se abonarán hasta un máximo de 215 euros cada uno.

6. Fundas dentales: Se abonarán hasta 114,5 euros por funda.

7. Dentadura completa: Se abonará hasta un máximo de 573 euros. Se valorarán al 50% si se trata de la prótesis superior o inferior.

8. Endodoncias: Se abonará hasta un máximo de 114,6 euros cada una.

9. Ortodoncias: Se abonará hasta el 80% del tratamiento, siempre que comience antes de los 18 años o por prescripción facultativa que asegure la eficacia del tratamiento si es después de los 18 años, sin que la cantidad a pagar por el Fondo Social supere los 286,5 euros.

10. Limpieza bucal: Al personal afectado por este Convenio le será abonada una limpieza bucal anual hasta 35,8 euros.

11. Material ortopédico: Se abonará hasta completar el valor del material siempre que no lo haya cubierto la Seguridad Social (calzado, medias, fajas, etc.).

12. Audífonos: Se abonará hasta completar un máximo de 573 euros cada uno.

13. Vacunas: Se abonará hasta completar el 100 por 100 de su coste.

Cuando sea solicitada ayuda económica para algún tratamiento no recogido de manera explícita en la anterior relación, se podrá adjuntar informe facultativo que garantice la necesidad del tratamiento, abonándose hasta el 80% de su importe, sin superar la cantidad de 300 euros.

Para todos los tratamiento ocular o médico, será necesaria prescripción facultativa y/o receta y factura desglosada por conceptos, no siendo aceptada la del mismo oftalmólogo que suministre el material requerido. En los tratamientos odontológicos será suficiente con la factura desglosada. En todos los casos se requerirá declaración jurada de no recibir otras ayudas para los mismos conceptos.

Artículo 55.-Personal con capacidad disminuida.

55.1. La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que el personal que por su edad u otra razón tenga disminuida su capacidad, sea destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y del nuevo puesto de trabajo, a ser posible, dentro del mismo servicio al que esté adscrito.

55.2. Las retribuciones estarán adaptadas al nuevo puesto de trabajo, respetándose en todo caso el sueldo base, antigüedad y los complementos de destino y específico.

Artículo 56.-Seguro de vida y accidentes.

56.1. El Ayuntamiento de Miguelturra queda obligado a la contratación de una póliza de Seguro de Accidentes por muerte o invalidez del funcionario/a, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, que cubrirá las 24 horas del día. Las cuantías cubiertas por estas pólizas serán de 48.000 euros y 24.000 euros respectivamente.

56.2. En los desplazamientos que se realicen por actos de servicio o por asistencia a cursos, seminarios, etc. Se deberá rellenar un documento de responsabilidad para que se pueda estar cubierto por el seguro correspondiente.

56.3. Debe obrar una copia de la póliza de seguro en poder de los representantes de las Centrales Sindicales y del Delegado de Personal. El seguro contratado será renovado automáticamente cada año.

Artículo 57.-Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

57.1. El Ayuntamiento de Miguelturra prestará la asistencia jurídica adecuada a sus funcionarios/as en toda clase de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios.

57.2. Todo funcionario que por razones de servicio tenga que asistir a declaraciones y celebración de juicios, fuera de su jornada de trabajo, será gratificado con el abono de la cantidad correspondiente a 4 horas extraordinarias.

57.3. El Ayuntamiento concertará una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil ilimitada que pudiera derivarse de cualquier contingencia que suceda en acto de servicio, siempre que no se demuestre, por resolución judicial, negligencia o mala fe por parte del funcionario/a. Se entregará copia de la póliza a la Comisión de Seguimiento y a la representación de las Centrales Sindicales.

La póliza será actualizada en sus coberturas a la firma del acuerdo en base a la media que recogen los Ayuntamientos de la provincia entre diez mil y veinte mil habitantes.

Artículo 58.-Botiquín de urgencia.

En todos los centros de trabajo o dependencias se dispondrá al menos de un botiquín de urgencia, que contendrá los medicamentos y útiles necesarios para realizar una primera cura.

Artículo 59.-Anticipos reintegrables.

59.1. Los empleados públicos, previa solicitud, tendrán derecho a anticipos reintegrables, a devolver mensualmente, siempre que las disponibilidades de Tesorería lo permitan, en las siguientes cuantías y plazos de devolución:

- Para cualquier fin:

De 2.404,05 a 3.005,06 euros a devolver en 24 meses.

De 1.803,04 a 2.404,04 euros a devolver en 20 meses.

De 1.202,02 a 1.803,03 euros a devolver en 15 meses.

De 601,01 a 1.202,02 euros a devolver en 10 meses.

- Para la adquisición de la primera vivienda.

Hasta un máximo de 4.808,09 euros a reintegrar en 36 meses y por una sola vez.

59.2. Los empleados públicos percibirán las siguientes ayudas, a fondo perdido y con carácter no reintegrable, para gastos de escritura:

- Empleados pertenecientes a los grupos A y B, 240,40 euros.

- Empleados pertenecientes al grupo C, 450,75 euros.

- Empleados pertenecientes a los grupos D y E, 601,01 euros.

59.3. Los empleados públicos aportarán la documentación requerida por la comisión de seguimiento para la aprobación de la ayuda mencionada.

59.4. Los anticipos reintegrables deberán ser concedidos o denegados en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la fecha de la solicitud. Ante la circunstancia de no poder ser concedidos todos los anticipos solicitados, tendrán preferencia los empleados con menos salario anual, y los que con aportación de documentos que lo justifiquen suficientemente, demuestren más necesidad de él, por este orden.

Artículo 60.-Jubilaciones.

60.1. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el trabajador/a municipal los 65 años de edad, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre.

60.2. Sin perjuicio de asumir en materia de jubilación anticipada, la legislación que se promulgue durante la vigencia del presente Acuerdo, aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima de 15 años de servicios prestados y así lo soliciten, podrán optar por la jubilación voluntaria anticipada a las siguientes edades y con la compensación económica que se refleja a continuación:

A los 64 años 3 mensualidades.

A los 63 años 4 mensualidades.

A los 62 años 6 mensualidades.

A los 61 años 8 mensualidades.

A los 60 años 10 mensualidades.

60.3. Las cantidades señaladas lo serán en la cuantía correspondiente a los conceptos de sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico y la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

60.4. La cantidad será percibida en una sola paga que será abonada en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la notificación oficial de la jubilación.

60.5. Una vez acordada la jubilación y percibido el complemento que se detalla, no podrá el funcionario/a prestar sus servicios en otra empresa.

60.6. En los términos previstos en la legislación vigente se constituirá un Fondo de Pensiones.

Artículo 61.-Obtención y renovación del carné de conducir y licencias federativas.

61.1. El importe de la renovación del carné de conducir para los titulares de aquellos puestos de trabajo que se les exija en su acceso al puesto de trabajo o en el desempeño del mismo, la posesión del carné de conducir, correrá a cargo del Ayuntamiento. Asimismo, será reintegrado el importe de la renovación de las diversas licencias federativas de los funcionarios públicos cuando las mismas sean preceptivas para el desarrollo del puesto de trabajo.

61.2. Igualmente sufragará el costo de la obtención de aquellos permisos o licencias que sean imprescindibles para el desempeño del servicio, cuando la posesión de los mismos no se hubiese exigido en la convocatoria de acceso al puesto y sea exigido actualmente.

61.3. Para aquellos funcionarios que en su trabajo utilicen vehículos municipales, el Ayuntamiento concertará una póliza de seguros de accidentes, mediante la cual estarán a cubierto de cualquier contingencia, debiendo obrar una copia en poder de la Comisión de Seguimiento.

En el supuesto de que un empleado municipal, realizando su cometido con un vehículo propiedad del Ayuntamiento, cumpliendo la misión que le ha sido encomendada y siguiendo las instrucciones dadas, le fuera retirado el permiso de conducir, se le asignará otro puesto de trabajo, sin merma de sus retribuciones, salvo en los casos de negligencia o embriaguez judicialmente probadas. Caso de que el trabajador utilice su propio vehículo, lo hará de manera voluntaria y bajo su responsabilidad.

Artículo 62.-Régimen disciplinario para el acoso sexual.

62.1. Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras y trabajadores, que conlleve conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 7 de abril de 1998. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada, la sanción se aplicará en su grado máximo.

62.2. Los representantes de los trabajadores/as y el servicio de personal del Ayuntamiento velarán por el derecho

a la intimidad del trabajador/a procurando silenciar su identidad.

62.3. Las trabajadoras y/o trabajadores afectados/as por esta situación tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo siempre que lo soliciten.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

1. Las partes reconocidas en el presente Acuerdo Marco, se comprometen en el primer semestre del año 2007 a que se lleve a efecto una recatalogación y valoración completa de todos los puestos de trabajo de este Ayuntamiento.

2. En función de la valoración económica de la revisión de puestos de trabajo, se establecerá un calendario para la aplicación de las diferencias retributivas resultantes.

3. Serán objeto de negociación aquellos aspectos de la revisión que susciten desacuerdo.

4. Asimismo, se comprometen a adecuar de manera inmediata cualquier variación que en lo sucesivo se pueda producir, todo ello en el marco de la Comisión de Seguimiento.

5. Del presente Acuerdo se dará traslado a todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento, Concejales y Jefaturas de Servicio y de Sección, los cuales responderán de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

6. La Corporación editará ejemplares del Acuerdo para su distribución entre los empleados y Sindicatos firmantes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los derechos y obligaciones que el presente Acuerdo concede u otorga a los matrimonios legalmente constituidos por cualquier confesión religiosa o civil, se entenderán prolongados a las parejas de hecho.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación al personal funcionario.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Acuerdo Marco para el bienio 1996/97, así como cuantos acuerdos se opongan a lo dispuesto en el presente.

ANEXO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 1.-Derechos sindicales.

1.1. El Ayuntamiento de Miguelturra y los sindicatos firmantes, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española todo según lo establecido en la legislación vigente.

1.2. A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, el delegado sindical dispondrá de un crédito horario de 25 horas mensuales, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

1.3. Los Delegados Sindicales o miembros de los órganos de representación de un mismo sindicato que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al Concejal Delegado de Personal, a la acumulación de sus respectivos créditos horarios entre ellos.

1.4. Asimismo, podrán constituirse bolsas de horas sindicales en la forma y modo que a continuación se detallan:

1. La bolsa de horas será el número total de horas que resulte de la suma de los créditos horarios de todos los representantes sindicales en cómputo anual.

2. Constituida la bolsa global de horas sindicales, la sección sindical podrá proceder a hacer uso de ellas mediante la correspondiente comunicación por escrito a la Corporación. En dicho escrito se hará constar el nombre y apellidos del empleado, así como el puesto de trabajo que desempeña y la cantidad de horas que va a utilizar, debiendo producirse la comunicación con al menos 72 horas de antelación, al fin de que el puesto de trabajo sea debidamente ocupado o sustituido por otro trabajador.

3. No se incluirán en el cómputo de crédito horario las horas empleadas en actuaciones o reuniones convocadas a

iniciativa de la Corporación ni las empleadas en la negociación, las cuales, de ser convocadas en horas distintas de las laborables, podrán ser utilizadas por los asistentes a la reunión en otra fecha dentro de la jornada laboral.

Artículo 3.-Derecho a la huelga.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 4.-Regulación de servicios mínimos.

4.1. El procedimiento se iniciará con una propuesta del sindicato o sindicatos convocantes y de no ser aceptada ésta, se abrirá el proceso de negociación, pudiendo preverse fórmulas de arbitraje voluntario para solucionar las discrepancias que se planteen.

4.2. Con la comunicación de huelga se acompañará una propuesta sindical de servicios mínimos o esenciales que el sindicato o sindicatos convocantes se comprometen a garantizar.

4.3. En el plazo de 24 horas, la Corporación manifestará su conformidad o disconformidad con lo propuesto. En el caso de producirse disconformidad, la Corporación remitirá su contrapropuesta, abriéndose una mesa de negociación al efecto.

4.4. En todo caso y ante la posibilidad de desacuerdo, los sindicatos garantizarán los servicios mínimos de su primera propuesta. Igualmente la Corporación se compromete a no decretar unos servicios mínimos superiores a los normales de un domingo o festivo, añadiendo el responsable del Registro General y excluyendo las instalaciones deportivas.

4.5. Tanto si existe acuerdo como si no, el Decreto que nombre los servicios mínimos y dé fin al trámite, deberá ser conocido por todos los empleados con al menos cuarenta y ocho horas de antelación a la de comienzo de la huelga.

(Firmas ilegibles).

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO MARCO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE MIGUELTURRA

En Miguelturra, siendo las diecinueve horas del día catorce de agosto de 2003, en la Sala de Comisiones del Ayuntamiento de Miguelturra, sito en Plaza de España, 1, se reúnen en representación de la Administración, doña Gabriela Rodrigo Ruiz, don Bruno Fernández Cid y don Jesús Sánchez Rivero, y en representación de los funcionarios don Ramón Moraga Corral (por U.S.O.), don Aquilino Vázquez Donoso (por CC.OO.) y don Marcial González Rivero (por CC.OO.), al objeto de proceder al acto formal de constitución de la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Miguelturra.

La presente acta de la cual dan fe los firmantes, se remitirá junto con el texto del Acuerdo Marco y el acta final de la Comisión Negociadora a la Delegación Provincial de Industria y Trabajo para que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 180/95 de 14 de noviembre (D.O.C.M. número 56 de 17 de noviembre de 1995), sobre registros de convenios colectivos de empresas de trabajo temporal, de las actas electorales de órganos de representación de los trabajadores y depósito de los estatutos de los sindicatos de trabajadores y asociaciones profesionales, proceda a su inscripción, registro y depósito.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las diecinueve horas y cinco minutos del día de la fecha y para que conste, firman la presente las partes representadas en la Mesa de Negociación.

Por la Administración (firmas ilegibles).-Por los representantes de los funcionarios (firmas ilegibles).

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO MARCO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE MIGUELTURRA

En Miguelturra, siendo las diecisiete horas del día catorce de diciembre de 2005, en la Sala de Comisiones del Ayuntamiento de Miguelturra, sito en Plaza de España, 1, se reúnen en representación de la Administración los miembros

de la Corporación abajo firmantes y en representación de los funcionarios los representantes sindicales abajo firmantes, al objeto de celebrar la reunión final de la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Miguelturra.

La representación de la Corporación municipal hace constar que la plena validez del Acuerdo Marco requiere la aprobación del Pleno de la Corporación, al que se someterá el expediente a la mayor brevedad.

Se abre la sesión a los efectos de la firma solemne del Acuerdo alcanzado en las sesiones precedentes, por las partes representadas, y queda reflejado en el texto que se acompaña a la presente acta final del Acuerdo Marco del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Miguelturra.

La presente acta de la cual dan fe los firmantes, se remitirá junto con el texto del Acuerdo Marco y el acta final de la Comisión Negociadora a la Delegación Provincial de Industria y Trabajo para que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 180/95 de 14 de noviembre (D.O.C.M. número 56 de 17 de noviembre de 1995), sobre registros de convenios colectivos de empresas de trabajo temporal, de las actas electorales de órganos de representación de los trabajadores y depósito de los estatutos de los sindicatos de trabajadores y asociaciones profesionales, proceda a su inscripción, registro y depósito.

Y para que conste firman la presente las partes representadas en la Mesa de Negociación.-Por la Administración (firmas ilegibles).-Por los representantes de los funcionarios (firmas ilegibles).

Número 1.899

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO CIUDAD REAL CONVENIOS COLECTIVOS RESOLUCIÓN

Convenio colectivo del Ayuntamiento de Miguelturra para su personal laboral.

Visto el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Miguelturra, para su personal laboral, presentado por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por los representantes legalmente constituidos, de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. del 6 de junio), sobre Registro y Depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo y el Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de Funciones y de Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en materia de trabajo, (ejecución de la legislación laboral), el artículo 15.2 a) del Decreto 911/1997 (modificado por el Decreto 107/1998, de 3 de noviembre) y disposición adicional cuarta del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, acuerda:

1º. Inscribir, la presente resolución y el texto del convenio, en el Libro de Registro de Convenios IX, hoja número 83, siendo el número de código 1300872 y proceder a su notificación a la Comisión Negociadora.

2º. Remitir copia del mismo, a la Unidad de Mediación Arbitraje y Conciliación para su Depósito.

3º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 22 de marzo de 2006.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, José María Arcos Funes.

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MIGUELTURRA CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito de aplicación y capacidad negociadora.

1.1.-Este convenio regula las condiciones de trabajo para el personal laboral tanto de carácter indefinido como temporal del Ayuntamiento de Miguelturra. No será de aplicación al personal laboral contratado en virtud de convenios con otras administraciones públicas, en concreto los que a continuación se relacionan: Programa de Inserción, Plan Especial de Empleo de Zonas Deprimidas, Convenio I.N.E.M.-Corporaciones Locales, Plan de Empleo de la Excm. Diputación Provincial, Plan Social de Empleo, Convenio I.N.E.M., sobre Agentes de Empleo y Desarrollo Local, Monitores de Programas Alcazul, Monitores de Programa Comunidad y asimilados; Escuela Salud, Escuela Taller, Convenio Junta de Comunidades sobre Auxiliar de Biblioteca, Convenio Junta de Comunidades sobre Archivero, Convenio sobre Monitor Deportivo, Convenio sobre Educación de Personas Adultas y otros de naturaleza similar, a los que será aplicable lo previsto en las cláusulas de los correspondientes convenios de colaboración y la restante normativa que les sea aplicable.

1.2.-Se reconocen con capacidad para negociar y firmar este convenio, de una parte el Alcalde o persona en quien delegue del Excmo. Ayuntamiento de Miguelturra, en su representación, y de otra, los representantes sindicales de la Unión General de Trabajadores y los de Comisiones Obreras.

Artículo 2.-Ámbito territorial.

Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Artículo 3.-Condiciones más favorables.

3.1.-Las condiciones pactadas en este convenio se consideran como mínimas y obligatorias para todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Miguelturra.

3.2.-Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los trabajadores del Ayuntamiento a la entrada en vigor del presente convenio.

3.3.-Cualquier pacto, Decreto o Ley más favorable prevalecerá sobre lo aquí establecido, siempre que sean susceptibles de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio marco.

Artículo 4.-Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

4.1.-El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia extendiéndose su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2007.

4.2.-De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente de año en año.

4.3.-Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a negociar la subida salarial de los trabajadores afectados, siempre que la subida fijada en los Presupuestos Generales del Estado sea inferior al incremento del I.P.C. anual.

4.4.-Denunciado el presente convenio, las partes se obligan a iniciar las negociaciones correspondientes en el plazo de un mes. En cualquier caso y mientras se negocia y aprueba un nuevo convenio, se mantendrá vigente todo el contenido de este convenio.

Artículo 5.-Criterio de interpretación.

5.1.-El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en