

3) En caso de accidente el funcionario que pase a la situación de I.L.T., percibirá el 100% desde el primer día que se dé la circunstancia y hasta el final de la misma.

En caso de enfermedad común, el personal acogido al presente Acuerdo Marco, tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación de I.L.T. a que el Ayuntamiento le abone el 100% de sus haberes por todos sus conceptos durante tres meses. Los casos excepcionales que puedan producirse, que superen los 3 meses, serán objeto de estudio por parte de la Comisión Paritaria.

4) Horas extras: Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice, con carácter excepcional, sobre la jornada diaria establecida. Tendrán carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la Empresa y/o materia almacenadas, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata, así como las necesarias para mantenimiento o trabajo extraordinarios.

Voluntariamente, el trabajador podrá optar por una compensación en descanso horario, o bien por una de tipo económico en las cuantías que a continuación se determinan:

Día	En tiempo de descanso	Compensac. Económ.
Laborable	1 horas y 45 minutos	175% de hora normal
Laborable nocturno		
O festivo	2 horas	200% de hora normal
Festivo y nocturno	2 horas	225% de hora normal

Se considera nocturno de las 22,00 horas a las 8,00 horas.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando una copia a las partes firmantes de este Acuerdo.

Cuando se realicen servicios extraordinarios serán computables como mínimas tres horas extraordinarias, excepto cuando se efectúen como prolongación de jornada.

5) Las indemnizaciones por razón del servicio a que tiene derecho el personal al servicio del Ayuntamiento de Valdepeñas, son las establecidas con carácter general en el R.D. 236/88 de 4 de marzo y posteriores modificaciones, aplicando a cualquier caso las dietas correspondientes al Grupo A.

6) Revisión salarial. La instrumentación de la cláusula de revisión salarial derivada del I.P.C. registrado anualmente se efectuará en los términos establecidos legal o convencionalmente para los funcionarios de las distintas Administraciones Públicas, a cuyo fin se contemplará el Capítulo correspondiente en los Presupuestos del año siguiente.

La desviación del I.P.C., fijada en el 1,1 por ciento para el año 2000, será abonada para todos los funcionarios municipales en una paga única.

CAPITULO VII.- SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 25.- Salud Laboral.

La salud laboral es un derecho irrenunciable que tienen todos los funcionarios 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 puramente económicas. En todo caso será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95 de 18 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 26.- Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

Se creará un Comité de Salud, con competencias para el conjunto de los empleados del Ayuntamiento y sus organismos autónomos y empresas públicas, el cual estará integrado por tres representantes de la Corporación y tres de los empleados públicos a designar por las centrales sindicales en función de su representatividad.

Los representantes de los empleados públicos tendrán la consideración de Delegados de Salud y gozarán de los mismos derechos, garantías y créditos horarios que los miembros del Comité de Empresa, delegados de Personal o Delegados Sindicales, sin que su crédito horario pueda acumularse en ningún caso a ningún otro órgano de representación.

Artículo 27.- Reconocimientos médicos.

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.

Dicho reconocimiento se realizará en el primer trimestre de cada año.

El trabajador recibirá copia de cada uno de los informes médicos.

Si como consecuencia de dicho reconocimiento se descubriese en algún trabajador una enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la actividad que viene desempeñando, la Corporación, de mutuo acuerdo con el trabajador y previa información a los representantes de los funcionarios, 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 que percibiera en su puesto de trabajo, excepto el complemento específico, que será el que corresponda al nuevo puesto de trabajo. Igualmente se considerará cuando la citada incapacidad se produzca como consecuencia de accidente sufrido por el trabajador.

Artículo 28.- Ropa de Trabajo.

El Ayuntamiento de Valdepeñas, dotará del equipo necesario y adecuado para el desarrollo de sus funciones. La dotación será la de un equipo de Verano y otro de Invierno y su entrega será en septiembre para el de Invierno y abril para el de Verano, según los Anexos.

La Comisión Paritaria acordará para cada servicio el equipo necesario tanto de invierno como de verano y su periodicidad, ateniendo a lo ya legislado en algunos casos.

CAPITULO VIII.- FORMACIÓN.

Artículo 29.- Formación Profesional.

La Formación Profesional debe ser considerada como un instrumento válido para la adecuación y conexión necesarias entre las cualificaciones de los funcionarios/as y los requerimientos necesarios del empleo.

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los funcionarios del Ayuntamiento de Valdepeñas 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.

Para facilitar su formación y profesionalidad, los funcionarios del Ayuntamiento de Valdepeñas, tendrán derecho a que se facilite la realización de cursos de reconversión, capacitación y perfeccionamiento profesional o sindical que redunden en beneficio del trabajador y del servicio.

Artículo 30.- Apoyo a la formación.

Para facilitar el derecho a la formación, aquellos funcionarios que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán las siguientes garantías:

- Preferencia en su caso para elegir turno de trabajo.
- Derecho a elegir turno de vacaciones, solo para hacerlas coincidir con periodos anteriores a exámenes.
- Podrán solicitar permisos retribuidos para concurrencia a exámenes.

No obstante para poder ejercitar estos derechos será condición indispensable la debida acreditación tanto de estar matriculado como de su regular asistencia.

Artículo 31.- Formación continuada.

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos de sus empleados públicos y para que redunde en mejoras profesionales y retributivas, la Corporación podrá enviar a sus funcionarios a Seminarios, Mesas Redondas y Cursos de Reciclaje referentes a su especialidad y a cursos de formación específicos.

La asistencia y el acceso a esta formación será obligatoria y con cargo a los Presupuestos Generales de la Corporación.

Los participantes en esta formación disfrutarán de lo siguiente:

- Una reducción en su jornada de trabajo en un número de horas igual al tiempo que se dedica a la asistencia a dichas clases.

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