

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Ayuntamiento de Talavera la Real". (2024062274)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Ayuntamiento de Talavera la Real" –código de convenio 06001292012003 – que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras (Comité de empresa).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 25 de junio de 2024.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TALAVERA LA REAL

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el Ayuntamiento de Talavera la Real y el personal laboral a su servicio independientemente de la modalidad contractual que les vincule.

Este Convenio se concierta entre el Ayuntamiento de Talavera la Real y los representantes sindicales de Comisiones Obreras, representantes legales de los trabajadores legitimados para ello, conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores en vigor y el artículo 39 del EBEP para el acuerdo de funcionarios.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Talavera la Real.
2. Quedarán excluidos del presente Convenio el personal sujeto a programas, convenios o subvenciones de cualquiera de las Administraciones Públicas y el personal contratado para el fomento del empleo, que se regulara según asignación presupuestaria propia y sus respectivas bases. En lo no recogido en dicha regulación, se aplicará el presente Convenio.
3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los trabajadores/as en lo que les sean más favorables.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor conforme a la disposición final primera y tendrá una vigencia de 4 años.
2. La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse por alguna de las partes firmantes del presente convenio y deberá formularse por escrito dirigida a la otra parte con dos meses como mínimo de antelación a la fecha de terminación de vigencia.

La Comisión Paritaria, regulada en el artículo 5 de este Convenio, deberá reunirse dentro de los treinta días naturales siguientes a la presentación de la denuncia del Convenio.

3. En caso de no denunciarse en la forma y periodo citado, se entenderá prorrogado 1 año más, revisándose únicamente los importes de los conceptos salariales, garantizándose



como mínimo la subida marcada por la Ley de Presupuestos generales del Estado para cada ejercicio económico.

4. Producida la denuncia en los plazos señalados, tanto el Ayuntamiento como las centrales sindicales vendrán obligadas a negociar los próximos Convenios.
5. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado, hasta la realización de un nuevo Convenio.

Artículo 4. Ámbito territorial.

1. Este Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Talavera la Real, con independencia del lugar, departamento o servicio en el que la persona trabajadora preste sus servicios.
2. Los reglamentos y convenios de régimen interior no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tendrá carácter de mínimos.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. En el término de quince (15) días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio por parte del Ayuntamiento y de los representantes sindicales, se constituirá una comisión de control, desarrollo y seguimiento del Convenio. Se denominará "Comisión Paritaria".
2. Esta Comisión Paritaria estará compuesta por 6 personas, 3 miembros de la Corporación en representación del Ayuntamiento en función de la proporcionalidad política y otras 3 por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio en función del porcentaje de representación. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores de ambas con voz y sin voto.
3. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:
 - a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
 - c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
 - d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio Colectivo.



- e) Asesoramiento de los órganos que estimen convenientes ellos mismos.
 - f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo.
 - g) Denuncia del incumplimiento del Convenio Colectivo.
 - h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
 - i) Intervenir con carácter previo y necesario en la interposición de los conflictos que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales entre ambas partes.
4. Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año, siendo convocada por el presidente y el secretario de la misma recogiendo el orden del día en dicha convocatoria. Asimismo, la Comisión Paritaria podrá reunirse con carácter extraordinario a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición. De los acuerdos que se adopten se deberá levantar acta.
5. El informe de la Comisión Paritaria deberá redactarse en el plazo máximo de 15 días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, remitiendo dicho informe a los trabajadores/as afectados y a las centrales sindicales firmantes.
6. Para el supuesto de que no exista acuerdo y/o resolución de la Comisión Paritaria, se establece un plazo de 20 días para solicitar la intervención de la Unidad de Mediación, Arbitraje y conciliación de Extremadura, siendo vinculante la resolución que emitan.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto las normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible y por tanto se aplicarán de forma íntegra.

En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados, continuando vigente el resto.

Los preceptos afectados deberán negociarse de nuevo en el plazo máximo de dos meses, en todo caso, será la mesa de negociación la que determine el alcance de la anulación, y acuerde, expresamente, si afecta de manera sustancial al convenio y debe revisarse íntegramente el mismo.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales y funcionariales vigentes hasta la fecha de entrada en vigor, quedando, no obstante, subordinada a



cualquier disposición de carácter general aplicable que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio del respeto a la normativa de carácter superior.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y RACIONALIZACIÓN

Artículo 7. Registro de Personal.

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Talavera la Real se inscribirá en el Registro de Personal del mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente. A este registro tendrán acceso los interesados y los representantes sindicales, en los datos amparados por la Ley.

Artículo 8. Relación de puestos de trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos de desempeño de cada puesto. Las partes se comprometen a negociar dentro de la vigencia del Convenio Colectivo la Relación de Puestos de Trabajo.
2. La Relación de Puestos de Trabajo se configura como único instrumento para la concreción de puestos de trabajo del personal laboral y funcionario. Deberá comprender todos los puestos de trabajo del ayuntamiento y sus organismos autónomos, debidamente clasificados, indicando el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario, por personal laboral, así como por personal eventual.
3. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:
 - Centro de trabajo al que pertenece.
 - Denominación y características esenciales.
 - Tipo de puestos.
 - Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
 - Retribuciones complementarias asignadas.
 - Funciones.
4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puesto de trabajo se realizará previa negociación con las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, con anterioridad a su aprobación por el Pleno de la Corporación.



5. La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por los/as empleados/as públicos/as requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en la Relación de Puestos de Trabajo.
6. Las relaciones de puestos de trabajo serán publicadas, entregándose copia a los sindicatos firmantes del presente convenio.
7. Corresponde a la Corporación aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla y RPT, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia.
8. Junto a la Relación de Puestos de Trabajo deberá aprobarse asimismo el organigrama de organización administrativa del Ayuntamiento

Artículo 9. Clasificación del personal.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores/as, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.
3. Las categorías profesionales, y en su caso, especialidades del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Talavera la Real, se integrarán en alguno de los Grupos profesionales o subgrupos señalados en el presente artículo, con la titulación exigida para su ingreso.
4. Las categorías profesionales y, en su caso, los cuerpos, escalas y niveles que se asigne a cada puesto de trabajo, quedarán establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo.
5. Las categorías profesionales y, en su caso, especialidades del personal laboral, se integrarán en alguno de los Grupos Profesionales que se enumeran a continuación:

Grupo A1: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.



- Grupo A1: Constituye el Grupo A1 el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado superior o equivalente: Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente y que haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
- Grupo A2: Constituye el Grupo A2 el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado medio o equivalente: Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior).
- Grupo C1: Constituye el Grupo C1 el personal laboral que posea titulación académica de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) o Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado) o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
- Grupo C2: Constituye el Grupo C2 el personal laboral que posea titulación académica de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado) o equivalentes, y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.
- Grupo AP: Constituye el Grupo AP el personal laboral que esté en posesión del Certificado de Escolaridad, del certificado de haber cursado un Programa de Garantía Social o equivalente y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo, y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Artículo 10. Organización y racionalización.

1. La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Talavera la Real, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente. Por otra parte, la legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos.



2. La organización y racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:
 - a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
 - b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
 - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
 - e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los trabajadores/as.
 - f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deba prevalecer en todas ellas.
3. El Comité de Empresa y delegados de secciones sindicales firmantes del presente convenio colaborarán y participarán en dicha organización y racionalización.
4. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias del Ayuntamiento y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias contenidas en el Estatuto Básico del Empleado público, que son las siguientes:
 - La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
 - La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los empleados públicos.
 - Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
 - Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
 - Los planes de Previsión Social Complementaria.
 - Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.



- Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- Los criterios generales de acción social.
- Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados públicos, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- Planes de formación de los empleados públicos.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación las materias siguientes:

- Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los empleados/as públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere el Estatuto Básico del Empleado público.
- La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos del Ayuntamiento, las materias concernientes al Comité de Empresa y/o Delegados de Perso-



nal, así como el artículo 41 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 32 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, o aquella norma que lo modifique o sustituya.

Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal laboral, procederá la consulta a los órganos de representación de los trabajadores, según referencia a los artículos 30 y 31.2 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, reguladora de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Planificación integral de recursos humanos.

La Administración negociará con los Sindicatos firmantes del Convenio los criterios a los que deberán ajustarse los distintos Planes de Empleo. La planificación integral de los recursos humanos y del empleo se desarrollará a través de Planes de Empleo. Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- b) Medidas que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.

En los Planes de Empleo se integrarán los planes de formación y las medidas de promoción que se precisen:

- a) Incluirán, en su caso, las previsiones y medidas necesarias para transformar empleo temporal en fijo, así como los procesos necesarios para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- b) Incluirán, asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan.

Sólo y únicamente desde los Planes de Empleo se abordará cualquier reestructuración o reasignación de efectivos.

**Artículo 12. Jornada de trabajo.**

- a) La jornada laboral se establece en la legalmente establecida con carácter general para los empleados públicos. Con carácter general, la jornada será de lunes a viernes, en jornada continua, preferentemente de mañana. El número de horas de trabajo efectivo al día no será superior a 7,5 horas, salvo cuando el trabajador de forma voluntaria haga uso del horario flexible o en aquellos casos que se considere necesario para el funcionamiento de los servicios previa negociación con los representantes de los trabajadores.
- b) La jornada laboral con carácter general será de 7:30 horas a 15 horas o 8:00 horas a 15:30 horas, de lunes a viernes. En determinados servicios, y de común acuerdo con los sindicatos, podrá establecerse una jornada partida con horario de mañana y tarde o fijarse un régimen de trabajo a turnos. No obstante, los trabajadores/as adscritos a estos centros y servicios cuyas funciones no sean las de atención directa al público, podrán acogerse a la jornada de trabajo continuada siempre que las necesidades del servicio así lo permitan. Se establecerá un horario de verano, según los puestos de trabajo que será desde las 6:30 h a 14:00 horas.
- c) La prestación de servicios en régimen de jornada partida, Turnicidad, nocturnidad, así como trabajo en sábados, domingos y festivos, habrá de ser recogida en la RPT, cuando se negocie.
- d) Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, las interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo y las interrupciones por la propia organización del trabajo.
- e) Cualquier modificación en los horarios establecidos en este convenio deberá ser negociada por la Comisión Paritaria, así como el resto de los horarios especiales.
- f) Durante las ferias y fiestas de la localidad, (la feria de septiembre), se reducirá el tiempo de la prestación de servicios 3 horas por jornada festiva. No obstante, en aquellos centros y servicios que por sus características necesiten un tratamiento diferenciado podrán acumularse las fracciones de reducción de jornada hasta formar jornadas completas.
- g) El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores que cumplan las condiciones para acceder a la jubilación parcial, conforme establezca la Ley.

Artículo 13. Turnos de trabajo.

Podrán establecerse, previa negociación con los Representantes de los Trabajadores, en aquellos Servicios que para su mejor desarrollo así lo exijan (como servicio de limpieza, servicios



culturales, piscina, pabellón, Hogar de mayores, policía, etc...), otras jornadas diferentes a la ordinaria, que podrán consistir en la realización en régimen de turnicidad, nocturnidad, sábados, domingos y festivos, que habrán de estar recogidos en la RPT, donde se recogerá también el complemento retributivo y el descanso correspondiente a estas condiciones horarias.

El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se fijará con una periodicidad anual, previa negociación con el comité de empresa o delegados de personal, debiendo estar expuestos en el servicio correspondiente con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 14. Descanso diario y semanal.

1. Todo el personal acogido a este Convenio Colectivo disfrutará de un período de descanso de 30 minutos diarios, que se computará a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo, garantizando que los servicios estén cubiertos.
2. No obstante, siempre que ello sea posible, se podrá sustituir el descanso de 30 minutos por una reducción de la jornada a la entrada o a la salida, debiendo solicitarlo el trabajador por escrito.
3. El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que, con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turno de trabajo, en cuyo caso disfrutarán de 2 días ininterrumpidos.
4. Todo el personal librará como mínimo la mitad de los fines de semana de trabajo anual, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos, salvo pacto en contrario. El mismo criterio se aplicará para los días festivos, librando al menos la mitad de los festivos anuales.
5. Los laborales que por las características de su cometido tengan que prestar servicios los días festivos tendrán derecho al disfrute de la totalidad de los días festivos del año, de manera de que por cada festivo que se trabaje o cuando el festivo coincida con el día de descanso semanal, serán compensados con un día adicional de descanso y percibirán un complemento retributivo por el festivo trabajado.

Artículo 15. Flexibilidad y adaptación de jornada.

En los Servicios del Ayuntamiento de Talavera la Real con horario continuado de 07:30h a 15:00h o de 8:00h a 15:30h, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, se permitirá la flexibilidad de entrada-salida de acuerdo con los siguientes criterios: en horario fijo de 9:00 a 14:00 y realizando el resto de la jornada hasta completarla en horario flexible



entre las horas comprendidas desde las 7:00 hasta las 15:00 y de 16:00 a 19:00 horas, de lunes a jueves. Los sábados de 9,00 a 14,00 horas.

Los/as empleados/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas dependientes, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario.

El personal víctima de violencia de género tendrá derecho a una jornada de trabajo flexible durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

Durante el periodo de verano comprendido entre el 1 de junio y el 31 de septiembre, en aquellos servicios con jornadas diferentes a la ordinaria, podrá acordarse una jornada intensiva de mañana, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Durante dicho periodo, para aquellos servicios que tengan que realizarse al aire libre, podrá acordarse bien la jornada intensiva de mañana, o bien una modificación del horario para adaptarse a las condiciones climatológicas. Dichos cambios requerirán el informe del jefe de personal previo acuerdo entre el ayuntamiento y el comité de empresa.

El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o asista a cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los mismos, o preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

En el caso de jornadas especiales de turnicidad y jornada partida, a los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 12 años o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad o enfermedad grave no pueda valerse por sí mismo, se les facilitará la elección de turno de trabajo, asimismo en caso de que desempeñen un puesto de trabajo con jornada partida se le facilitará el cambio a una jornada continua o el cambio a un puesto que la tenga.

Artículo 16. Teletrabajo.

1. Condiciones generales del teletrabajo.

La adhesión al teletrabajo será voluntaria y reversible en cualquier momento a petición de la persona teletrabajadora, sin perjuicio de que como consecuencia de una revisión de la resolución de autorización por parte de la Administración del ayuntamiento se determine la finalización de la autorización, la modificación de sus términos o la suspensión temporal del teletrabajo.



El personal empleado público sujeto al régimen de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la Administración del ayuntamiento y no sufrirá variación alguna en sus retribuciones ni menoscabo en sus oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni en ningún otro derecho de los empleados públicos.

La condición de persona teletrabajadora lo es únicamente por el tiempo de duración de la prestación de servicios en la modalidad no presencial y en tanto ocupe el puesto de trabajo desempeñado mediante esta modalidad, quedando sin efecto si cambia de puesto de trabajo. Esta condición se atribuye a la persona con carácter individual, por lo que, si ésta cesa en su puesto de trabajo, quien pueda ocuparlo con posterioridad no tendrá la consideración de persona teletrabajadora en el marco de la convocatoria vigente.

Se dictará resolución por parte de la Alcaldía concediendo el teletrabajo en el que se recogerá la duración, así como cuantos días de la semana serán de forma presencial y no presencial, con el límite de 3 días a la semana.

En ningún caso, la jornada diaria de trabajo podrá fraccionarse para su prestación en ambas modalidades salvo acuerdo de ambas partes.

Al finalizar el tiempo por el que se autoriza la prestación en régimen no presencial, la persona teletrabajadora volverá a prestar servicios de acuerdo con la jornada presencial que tenía asignada previamente y en las mismas condiciones, no obstante, por acuerdo de ambas partes se podrá prorrogar el tiempo de teletrabajo.

Las plazas susceptibles de teletrabajo, se darán a conocer anualmente por resolución de Alcaldía.

2. Medios técnicos y estructurales.

Los empleados públicos autorizados para prestar servicio en régimen de teletrabajo deberán disponer de un espacio de trabajo adecuado a las funciones a desempeñar.

El Ayuntamiento deberá facilitar al trabajador/a los medios técnicos e informáticos necesarios para el desempeño del teletrabajo y se establecerán los mecanismos de comunicación entre el Ayuntamiento y el trabajador/a en los días de trabajo no presencial

En caso de que se produzca un mal funcionamiento en el equipo informático o en las aplicaciones instaladas en él, así como en el servidor o plataformas que permitan el teletrabajo, que impidan el trabajo en el domicilio y que no pueda ser solucionado la persona teletrabajadora deberá reincorporarse a su centro de trabajo, reanudando el ejercicio de su actividad en la modalidad de teletrabajo cuando se hubiere solucionado el mencionado problema de carácter técnico.



3. Formación de las personas teletrabajadoras.

La persona teletrabajadora recibirá la formación e información necesaria en materia de prevención de riesgos laborales en la tecnología de la información y de la comunicación y el manejo de herramientas informáticas. Esta formación se realizará prioritariamente en la modalidad de teleformación.

4. Desarrollo del teletrabajo.

Lo establecido en este artículo será desarrollado mediante un reglamento previamente negociado entre los representantes de los trabajadores y el Ayuntamiento.

Artículo 17. Calendario laboral.

1. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el Ayuntamiento señalará con intervención de los representantes de los trabajadores el calendario laboral en el que deberán incluirse las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.
2. Los días 24 y 31 de diciembre y 22 de mayo (Santa Rita), serán días no laborables retribuidos para el personal laboral del Ayuntamiento. Los trabajadores/as que por necesidades del servicio tuviesen que trabajar esos días o coincidan con su día de descanso semanal se les compensará tal como establece el artículo 14.5 para el resto de los festivos.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

1. Las gratificaciones por servicio extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, se realizarán únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos. No podrán realizarse por un mismo trabajador más de 80 horas al año.
2. Sólo podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas, previamente y por escrito, por el jefe de Personal, a no ser que hayan sido necesarias realizarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificará una vez efectuados y en un plazo no superior a cinco (5) días laborables.
3. Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado. La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y en consecuencia en ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de fuerza mayor.
4. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, compensándose en descanso de la siguiente forma:



- 1 Hora extraordinaria en día laborable y diurno, se compensará con el incremento del 75%.
- 1 Hora extraordinaria en domingo festivo o nocturno, se compensará con el incremento del 100%.
- 1 hora extraordinaria en festivo y nocturno, se compensará con el incremento del 150%.

En este caso, dicho tiempo se podrá acumular hasta formar jornadas de trabajo completas, disfrutándose la compensación teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

5. Mensualmente se informará a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias que se devenguen, causas que las han motivado y trabajadores/as que las han efectuado, siempre que las soliciten.

CAPÍTULO IV. COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 19. Fomento de la igualdad y la no discriminación.

1. El presente capítulo y sus normas de desarrollo se regirán por el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la cobertura de puestos de trabajo, la promoción y formación profesional; adoptando, los responsables de la aplicación del presente convenio, las medidas adecuadas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En las convocatorias se utilizará un lenguaje no sexista y con perspectiva de género.

Con el fin de garantizar la igualdad entre hombre y mujeres y la no discriminación se desarrollarán, por los firmantes del presente convenio, el plan de igualdad y los protocolos de acoso.

2. Las bases de los procesos de selección y promoción se basarán en criterios de igualdad, mérito y capacidad, sin que puedan contener elementos discriminatorios por razón de sexo, que impidan o limiten el acceso de la mujer en condiciones de igualdad. No obstante, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Así mismo, cuando se trate de puestos de libre designación se promoverá la paridad y se facilitará el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad hasta que dicha paridad sea efectiva.
3. De la misma manera, se garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y formación de las personas LGTBI sin discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y se impulsarán, a través de los agentes sociales firmantes del presente convenio, las medidas conducentes a eliminar toda forma de discriminación hacia



el colectivo LGTBI y promover su inclusión en los planes de igualdad y en los protocolos contra el acoso por razón de género.

Artículo 20. Ingresos. Ofertas de empleo público.

1. Una vez aprobado y publicado el Presupuesto, con la participación de los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos se aprobará en el plazo máximo de 2 meses la oferta anual de empleo público según lo dispuesto en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público y en la que se indicará:

- a) La totalidad de las plazas vacantes, debidamente clasificadas.
- b) La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
- c) Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

Publicada la oferta pública en el DOE, el proceso selectivo de las plazas convocadas deberá estar iniciado preferentemente antes del 31 de diciembre del año correspondiente.

Las necesidades y previsión que se contengan en los correspondientes Planes de Empleo servirán de base para elaborar las correspondientes Ofertas de Empleo Público, reservándose el mayor número de plazas legalmente posible para la promoción interna.

2. En las ofertas de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con las personas con discapacidad. La Corporación, junto con los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

3. Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición, y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las centrales sindicales, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

4. Las bases de convocatorias de oposiciones, concurso de traslado, etc. serán previamente objeto de negociación con los representantes de los trabajadores.



En todos los tribunales y órganos de selección de personal y/o comisiones de valoración se convocará como observadores a los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento.

El Área de Recursos Humanos informará puntualmente a los sindicatos representativos de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios

5. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado al personal eventual que realiza funciones calificadas de confianza o asesoramiento especial constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.
6. Cualquier contratación temporal se llevará a efecto, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo podrá procederse a la contratación a través de las bolsas de trabajo existentes, que asimismo deben ser objeto de convocatoria pública y respetarse los principios mencionados.

Podrán formalizarse contratos de interinidad para ocupar aquellas plazas vacantes que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo hasta que se proceda a su cobertura definitiva, previa negociación de bases con los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos.

En relación a la selección del personal laboral temporal se estará a lo dispuesto en la Ley 13/2015 de 8 de abril de la Función Pública de Extremadura, que se desarrolla por el Decreto 201/95, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Todo ello, sin perjuicio de aquellos contratos sujetos a programas, convenios y subvenciones que se estará en cuanto a la contratación y procesos de selección a lo recogido en la normativa que regule dichos programas, convenios o subvenciones.

7. Se promoverá que las ofertas de empleo y las bases para la convocatoria de pruebas selectivas no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, atendiendo exclusivamente a la capacidad profesional exigida.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

8. Ampliación de la duración del contrato de duración determinada:
 - a) Por circunstancias de la producción.



Visto lo establecido en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en el artículo Primero. Tres que modifica el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en cuanto a lo contenido en el apartado 5.2 cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año mediante convenio colectivo.

b) Planes de empleo.

La Ley 3/2019, de 22 de enero, de Garantía de la Autonomía Municipal de Extremadura (LGAMEX) establece en el artículo 15.1 que los municipios podrán ejercer, entre otras, como competencia propia, en el área de Actividad y Promoción Económica:

“4.º Desarrollo local económico y social y políticas de fomento o planes locales de empleo”.

La disposición adicional novena del texto refundido de la Ley de Empleo, establece:

1. Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses.
2. Las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, podrán ser contratadas mediante el contrato formativo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores”

Esta Corporación elaborará planes de empleo como base de una política activa de desarrollo local y de creación de empleo y promoción económica, dirigida a gestionar el proceso de mejora del mercado de trabajo de nuestro territorio, a través de la implicación y participación de los agentes económicos, sociales y políticos más representativos del mismo y las Administraciones Públicas competentes en la materia.

Artículo 21. Promoción interna.

1. La promoción interna consiste en el acceso a categorías profesionales del mismo Grupo de titulación del trabajador /a (promoción horizontal) o en el ascenso desde categorías profesionales inferiores en uno o dos Grupos al de las plazas convocadas (promoción vertical).



2. Podrán participar en las convocatorias de promoción interna los trabajadores fijos que tengan una antigüedad mínima de 2 años, en su categoría profesional y especialidad en este Ayuntamiento, en la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes, así como estar en posesión de la titulación exigida y cumplir los demás requisitos establecidos con carácter general para el acceso a la categoría profesional a la que pretende aspirar. No obstante, siempre que la legalidad lo permita para la Promoción del AP al C2 o del C2 al C1, se podrá eximir del requisito de titulación, siempre que se tenga una antigüedad de 10 años en el grupo inferior, o de cinco más la superación de un curso específico de formación.
3. Las pruebas de promoción interna podrán ser convocadas de manera independiente a las de nuevo ingreso, si así se acuerda en la negociación.
4. El personal laboral conservará el grado personal que hubieran consolidado en los Cuerpos o Escalas de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondiente al Cuerpo o Escala a que accedan.

El tiempo de servicios prestados en los de origen en las anteriores condiciones podrá ser de aplicación, a su solicitud, para la consolidación del grado personal en el nuevo Cuerpo o Escala.

5. Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se acuerdan las siguientes medidas concretas:
 - a) En las distintas Ofertas de Empleo Público las plazas vacantes que vayan a ser objeto de cobertura, deberán ofrecerse a la promoción interna con carácter previo al turno libre.
 - b) Las convocatorias de promoción interna se efectuarán por el sistema de concurso oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición. En la fase de concurso se deberá tener en cuenta, entre otros factores, la antigüedad.
 - c) En los procesos de promoción interna, se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados.
 - d) Así mismo, el Ayuntamiento facilitará la asistencia a cursos para la preparación de las pruebas a través de los planes de formación de otras administraciones o centros.

Artículo 22. Promoción profesional.

1. Los puestos de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento se integrarán en alguno de los grupos recogidos en el artículo 9, en base a la titulación requerida para su



desempeño. Asimismo, todos los puestos de trabajo poseerán un nivel que deberá estar comprendido dentro del intervalo de nivel de su grupo recogido en el artículo 31 del presente convenio.

2. Todos los empleados públicos del Ayuntamiento poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción.
3. Si durante el tiempo en el que el empleado público desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.
4. Cuando un empleado público obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación, si así lo solicita.
5. Cuando un empleado público obtenga destino de nivel inferior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en éste último será computable para la consolidación del correspondiente a su nuevo destino, si así lo solicita.
6. La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal del Excmo. Ayuntamiento.
7. En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en el intervalo de nivel correspondiente a cada grupo o escala
8. Los empleados públicos podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo.
9. La autorización así como la denegación para la realización de cursos de formación respetarán los principios de igualdad de acceso entre hombres y mujeres.

Artículo 23. Carrera profesional de los laborales.

En base al artículo 17 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento negociará con las Centrales Sindicales, la Carrera Horizontal del personal laboral, pudiendo aplicar entre otras las siguientes reglas:

- a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascensos fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos.
- b) Se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los servicios realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

**Artículo 24. Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. Los trabajadores/as del Ayuntamiento de Talavera la Real tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios académicos o profesionales y el acceso a cursos de perfeccionamiento, capacitación o habilitación profesional, como medio para la mejora del servicio público y de desarrollo profesional e individual del personal.
2. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, el Ayuntamiento promoverá la realización de cursos de formación o perfeccionamiento del personal, o la anexión a otros Organismos que ya los estén impartiendo.
3. Cuando se trate de cursos promovidos por el ayuntamiento se respetará la igualdad de condiciones todos los trabajadores/as en cuanto al acceso a todas las acciones formativas en las que pudieran tomar parte, para lo cual se dará conocimiento exhaustivo de cuantos planes u acciones concretas estuvieran participadas por este Ayuntamiento o pudieran ser de interés.
4. La calificación de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.
5. Se concederá permiso retribuido a los trabajadores/as que hubieran sido seleccionados para la realización de cursos incluidos en los Planes de Formación continua acogidos al Acuerdo de Formación continua en las Administraciones Públicas, así como en otros Planes oficiales, y el tiempo de asistencia será considerado tiempo de trabajo efectivo.
6. Se abonará a los trabajadores/as los gastos de desplazamiento que se generen por la asistencia cursos de formación y perfeccionamiento profesional que hayan sido promovidos por el propio ayuntamiento o que se encuentren dentro de los Planes de Formación Continua para las Administraciones Públicas, así como en otros planes oficiales.
7. La autorización así como la denegación para la realización de cursos de formación respetarán los principios de igualdad de acceso entre hombres y mujeres.

Artículo 25. Movilidad funcional.

1. Se entiende por movilidad funcional el cambio del trabajador/a, con carácter temporal, a funciones sustancialmente distintas de las que habitualmente presta.

Se podrá determinar la movilidad funcional temporal entre puestos de trabajo del mismo o distinto Grupo Profesional al que pertenezca el trabajador/a, respetando en todo caso el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en la legislación aplicable y el respeto a la dignidad del trabajador.



La movilidad funcional se podrá producir también a petición del interesado por motivos de salud laboral, previa justificación médica y estudio del supuesto en la Comisión Paritaria.

No deberán realizarse funciones distintas de las propias de la categoría profesional que ostente el trabajador, salvo en los supuestos en que concurren causas sobrevenidas de carácter urgente e imprescindible y siempre que dicho puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Las referidas funciones se realizarán de forma rotativa entre los trabajadores/as del centro que corresponda, atendiendo a la similitud funcional entre categorías.

Cuando se trate de realizar funciones correspondientes a categorías profesionales o especialidades para las que se requiera una titulación específica, los trabajadores/as que sean objeto de la movilidad funcional deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

La movilidad funcional precisará, si fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y de adaptación. En todo caso, conlleva la reserva del puesto de origen del trabajador/a.

La Administración deberá comunicar previamente a los representantes de los trabajadores/as las circunstancias que motivan la movilidad y el número de los trabajadores/as que están afectados por la misma.

La movilidad funcional requerirá el informe previo del comité de empresa y deberá ser comunicada al trabajador/a, con carácter general como mínimo con diez días naturales de antelación por escrito, reflejando el tiempo aproximado de permanencia en su nuevo puesto, una descripción de las funciones a realizar, la dependencia jerárquica y retribuciones económicas relacionadas con el puesto.

En caso de desacuerdo por alguna de las partes o conflicto, la decisión se llevará a la Comisión Paritaria.

2. La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses, no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.



3. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles, que en cualquier caso no excederán del período máximo de un mes. Si por circunstancias excepcionales el Ayuntamiento decidiese que un trabajador realice funciones de inferior categoría, sería previo acuerdo con el trabajador y sin menoscabo de sus haberes económicos.
4. Cuando a un trabajador se le encomienden funciones distintas a las correspondientes a su puesto de trabajo, dentro de la misma categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva que en su caso pudiera existir, entre su puesto de trabajo y el puesto cuyas funciones se le encomiendan.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 26. Disposiciones generales.

- a) El personal al servicio del Ayuntamiento sólo será remunerado según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica estatal, este Convenio y la RPT.
- b) El personal laboral no podrá percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio Colectivo, salvo previa negociación con los representantes de los trabajadores y modificación del convenio. Asimismo, el Personal Laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase.
- c) Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo y en lo referente a subida salarial se aplicarán los mismos incrementos retributivos que con carácter general se establezcan en los Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos.
- d) Las retribuciones percibidas por los Laborales del Ayuntamientos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
- e) El personal temporal, así como aquellos que se encuentren en periodo de práctica percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo en la RPT.

Artículo 27. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal laboral se dividen en básicas y complementarias, sin perjuicio de las retribuciones diferidas que en su caso sean de aplicación, según lo dispuesto en el artículo 29 del TREBEP.

Son retribuciones básicas:



1. El Sueldo.
2. Complemento de antigüedad.
3. Las Pagas Extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

1. Complemento de destino.
2. Complemento Específico.
3. Complemento de productividad.
4. Las Gratificaciones por servicios extraordinarios.
5. Complemento de carrera profesional.
6. Complemento Personal garantizado.

Artículo 28. Sueldo o Salario base.

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades, cuyo importe viene determinado por el grupo a que se adscribe la categoría profesional a que pertenece el trabajador.

El sueldo de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Talavera la Real, será el que determine para cada grupo de clasificación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para los Empleados Públicos

Artículo 29. Complemento de antigüedad.

1. El complemento de antigüedad se percibirá por cada tres (3) años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
2. Para el computo de los tres años se tendrá en cuenta el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera, como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.
3. El valor del Trienio será una cuantía de 30,50 euros igual para todos los trabajadores/as.
4. El complemento de antigüedad se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplen tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

**Artículo 30. Pagas extraordinarias.**

1. Se abonarán dos pagas extraordinarias al año en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por la suma del sueldo, el Complemento de Antigüedad, el Complemento Personal Garantizado que, en su caso, pueda tener reconocido cada trabajador, y el Complemento de Destino. Se devengarán los días 1 de junio y 1 de diciembre y se corresponderán con los seis meses anteriores de servicios prestados. En caso de haber realizado una prestación inferior a los seis meses, se abonará la parte correspondiente de todos los conceptos que conforman la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.
2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre ciento ochenta y dos (ciento ochenta y tres en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días, respectivamente.
3. En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado público en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Artículo 31. Complemento de destino.

1. El complemento de destino retribuye el nivel del puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo tendrá asignado su correspondiente nivel que figurará expresamente en la RPT.
2. A cada puesto de trabajo del personal laboral se le asignará un nivel respetando los siguientes intervalos por cada grupo de clasificación, regulados por ley:

Grupo A1: 22 al 30 (ambos inclusive).

Grupo A2: 18 al 26 (" ").

Grupo B: 17 al 24 (" ")

Grupo C1: 15 al 22 (" ").

Grupo C2: 14 al 18 (" ").

Grupo AP: 13 al 14 (" ").



3. La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos o, en su caso, norma que los sustituya.

Artículo 32. Complemento específico.

Retribuirá las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por parte del Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el presente artículo y a la normativa laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/84, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya, y deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores.

En la fijación de la cuantía del complemento específico se tendrá en cuenta:

- a) Especial dificultad técnica: retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.
- b) La responsabilidad: retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.
- c) La peligrosidad o penosidad: retribuirá la peligrosidad la penosidad la toxicidad, el esfuerzo físico, el contagio, el trabajo a la intemperie, actividades en centro de trabajo fuera del casco urbano. La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie estarán supeditados a que la dedicación a estas actividades sea continuada.
- d) Nocturnidad: retribuirá la prestación de servicios en horario nocturno. Tendrán consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 8 horas.
- e) Turnicidad: retribuirá la prestación de servicios en turnos de trabajo que podrán realizarse de mañana y/o tarde y/o noche, o el descanso semanal no sea fijo en los días.
- f) Jornada Partida: retribuye la prestación de la jornada laboral dividida en horario de mañana y tarde, con una interrupción de al menos una hora.
- g) Domingos y festivos: Retribuye la prestación de la jornada normal de trabajo en domingo o en festivo. No obstante lo anterior, no se considerará trabajo en domingos o en festivos cuando el inicio de la jornada sea anterior a las 0 horas del referido domingo/ festivo y al menos dos tercios de la jornada transcurran con posterioridad a las 0 horas del día festivo



Para fijar el complemento específico deberán tomarse en consideración conjuntamente las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

En la RPT figurará el complemento específico que pudiera corresponderle a cada puesto.

Artículo 33. Complemento de productividad.

Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo. Tendrá carácter excepcional y previamente a su aprobación por el pleno será objeto de negociación, la cantidad global, con los representantes sindicales, que podrán solicitar cualquier información al respecto que consideren oportuna.

Artículo 34. Gratificaciones y servicios extraordinarios.

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.
2. No podrán realizarse por un mismo trabajador más de 80 horas al año.
3. La realización de horas extraordinarias se compensará, de común acuerdo entre el trabajador y el ayuntamiento, bien económicamente o bien mediante el descanso correspondiente. Preferentemente la compensación será en descanso y sólo cuando las necesidades del servicio lo requieran será compensado económicamente.
4. El valor de las horas extraordinarias se fija en 12 euros la hora en día laborable y en caso de hacerse la hora en día festivo o nocturno, se negociará con el trabajador si se le concede un día libre o se aumenta el precio de la hora.
5. El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado un complemento específico de mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactadas. Fuera de dicho cómputo si le será de aplicación. Este complemento se denomina: Complemento de especial dedicación.

Artículo 35. Indemnizaciones.

Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcibles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio previa autorización de la Presidencia de la Corporación o concejal delegado correspondiente. Serán de aplicación las indemnizaciones contenidas en la normativa estatal, y en tanto



no sea derogado o modificado, por el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado. El Ayuntamiento podrá, si la normativa presupuestaria así lo autoriza, y antes del inicio del viaje, a los/as empleados/as públicos/as que tuvieran que desplazarse, al menos el 80 por 100 del valor total de las dietas que le correspondan, previa solicitud, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevistas y urgentes y sea patente la imposibilidad del pago. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el/la empleado/a (público/a) obligado/a a presentar los justificantes que exija la legislación vigente.

b) Gastos de desplazamiento.

Se conceptúa como gastos de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medio de transporte y conductor a disposición del empleado público que, por necesidades del servicio, tuviera que desplazarse a un lugar situado fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado.

La cuantía de indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los/as empleados/as por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Ayuntamiento lo autorice, será del importe en euros por kilómetro que se regule en la legislación estatal, cuando se trate de vehículo propio, que además será actualizado de acuerdo con la normativa de aplicación.

El abono de las cantidades correspondientes se podrá realizar con antelación a su desembolso por la persona interesada, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago, previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente o, conociéndose, resulte en extremo gravosa para el/la empleado/a público/a.



- d) Indemnización por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones encargadas de la selección de personal.

Las cuantías a aplicar serán las que marque la normativa vigente para tribunales de pruebas de selección, en tanto no se modifique o derogue, el RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. "

- e) Indemnización especial: Se entiende por indemnización especial, la compensación que se le otorga al funcionario/a por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios ocasionados como consecuencia del ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, salvo culpa, dolo negligencia o mala fe del funcionario/a.

Esta indemnización especial solo podrá existir cuando se pueda demostrar que el daño ocasionado ha sido como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

La evaluación de la cuantía devengada por ese concepto corresponderá a la sección de personal tras examinar previamente, tanto el dictamen oportuno, como el informe correspondiente de los órganos municipales competentes para ello.

Artículo 36. Vacaciones.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural a que correspondan, preferentemente en los meses de julio a septiembre y hasta el 31 de enero del año siguiente. Las vacaciones podrán fraccionarse en periodos de duración mínima de cinco días hábiles consecutivos. No obstante, del periodo vacacional, el trabajador podrá disfrutar de hasta 5 días de sus vacaciones de forma no consecutiva, salvo que las necesidades del servicio no lo permitan.

A los efectos previstos en el presente artículo, se consideran como días hábiles los días de la semana no festivos de lunes a viernes, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales, en los que se considerarán hábiles aquéllos recogidos como días de trabajo efectivo en planilla (no recogidos en planillas como libre o festivo).

2. La petición de disfrute de vacaciones se deberá realizar antes del 30 de abril en el caso de que correspondan al periodo de julio, agosto y septiembre, y con 15 días naturales de antelación cuando se soliciten durante el resto del año.



3. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicios: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente en que se cumplan los años de servicio referidos. Se considerarán como años de servicios en la Administración los reconocidos expresamente a efectos de la antigüedad.

4. El calendario de vacaciones se negociará y ultimarán antes del 30 de abril de cada año entre los trabajadores/as y los responsables de personal o directores de centros. El Ayuntamiento deberá facilitar el disfrute de las vacaciones del trabajador que lo solicite y justificar por escrito la denegación de las mismas. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado/a en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá mediante el turno rotatorio establecido. Caso de no existir se hará por sorteo.

5. Una vez fijado el calendario de vacaciones, el/la empleado/a que no disfrute sus vacaciones, por necesidades del servicio tendrá 2 días más de permiso por cada 15 días naturales u once hábiles, o 1 día más por cada 7 días naturales o 5 hábiles de vacaciones que deba cambiar de fecha de disfrute previa autorización de la Jefatura de Personal.

6. El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado público dentro del año. Si durante o antes del periodo vacacional el trabajador se encontrara en situación de baja por enfermedad debidamente justificada el período de disfrute de vacaciones será interrumpido conservando el/la interesado/a el derecho a completar su disfrute, una vez finalizada dicha circunstancia, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En ningún caso podrán acumularse periodos vacacionales correspondientes a distintos años naturales. El trabajador deberá comunicar al Ayuntamiento la baja dentro de los 3 días hábiles siguientes, a efectos de interrupción de las vacaciones.

7. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico. No obstante, cuando por cese, jubilación o fallecimiento, o cuando el alta del trabajador se haya producido en fecha que



no permita el disfrute de parte proporcional de vacaciones anuales que le hubiera correspondido, tendrá derecho a su compensación económica.

8. El personal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el contrato de trabajo, o sea despedido, así como cuando accedan a la pensión de jubilación o incapacidad, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.
9. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado a los permisos por nacimiento y cuidado del menor contemplados en el artículo 40 aun cuando hubiera ya finalizado el año natural a que tal periodo correspondiera.

En caso de baja por incapacidad temporal derivada del embarazo, permiso acumulado de lactancia o permiso por nacimiento y cuidado de un menor, cuando estas situaciones coincidan con el disfrute de algún periodo vacacional, quedará éste interrumpido y podrán disfrutarse las vacaciones que restasen una vez finalizado el permiso correspondiente y en las mismas condiciones previstas en este apartado.

Artículo 37. Permisos y licencias.

Los permisos y licencias retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores/as son:

- a) Quince días por matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción. El referido permiso se podrá acumular al período vacacional.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes, hermanos (incluidos los políticos) el día del hecho causante.
- c) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica (con o sin hospitalización y con reposo domiciliario) u hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo, en los días que justificadamente establezca el trabajador:
 - 5 días hábiles cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuge o pareja de hecho o conviviente ampliable en dos días hábiles si el hecho se produjera fuera de la provincia de la de residencia del trabajador.
 - 5 días hábiles cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos y abuelos) o afinidad (cónyuge de los nietos, abuelos y hermanos políticos),



ampliable en dos días hábiles si el hecho se produjera fuera de la provincia de la de residencia del trabajador.

- 1 día hábil en los supuestos de fallecimiento de un familiar de tercer grado del trabajador, ampliable en 1 día si se produjera en otra localidad.
- Tratándose de intervenciones quirúrgicas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que no requieran hospitalización, pero sí se prescriba reposo domiciliario, el permiso será de dos días hábiles, en tanto se mantengan las circunstancias motivantes de su concesión.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy graves de familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad, cónyuge o pareja de hecho, y personas dependientes que estén a cargo del trabajador/a debidamente acreditado/a, cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador/a haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

El inicio de los permisos recogidos en este apartado será determinado por el trabajador/ra. Su disfrute se realizará, con carácter general, de forma continuada y sin interrupción, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas y ponderadas, hasta completar los días que pudieran corresponderle. La finalización de la hospitalización implica la finalización del permiso, salvo que persista la causa de enfermedad grave o el enfermo requiera reposo domiciliario, que habrá de acreditarse debidamente.

- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de trabajadoras embarazadas incluye también a las personas trans gestantes.

- f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de celebración de los mismos, así como los días para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo en cualquier administración pública.
- g) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día. Si comporta traslado de localidad, hasta 2 días.



- h) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal, el tiempo indispensable para atenderlos. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización se descontará esta cantidad del salario que se devengase. Este permiso no podrá exceder en cómputo trimestral de la quinta parte de las horas laborales.
- i) Para el ejercicio de funciones sindicales, de formación sindical y de representación del personal.
- j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla los 12 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador y la trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de 12 meses.

- k) El trabajador podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para asistir personalmente o para acompañar a los hijos menores de edad o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias que sean precisas. Cuando los hechos motivadores de los permisos reseñados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en los días que dure el desplazamiento a los centros.
- l) Los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de que tales técnicas hayan de realizar dentro de la jornada de trabajo.
- m) Durante el año podrá disfrutarse de 6 días de permiso por asuntos particulares, que también podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, sin que el dis-



frute de estos días conlleve la pérdida de los días semanales de descanso. Excepcionalmente, se supeditará dicho disfrute a las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse, con carácter general, a las vacaciones anuales.

Además, se tendrá derecho a 2 días adicionales de asuntos particulares al cumplir el sexto trienio y 1 día adicional por cada trienio a partir del octavo, que se podrán disfrutar a partir del día siguiente a su cumplimiento.

Por cada festivo que coincida en sábado se dará un día adicional de asuntos particulares. Esto mismo se aplicará a los días 24, 31 de diciembre y 22 de mayo (Sta. Rita).

- n) Durante las ferias y fiestas de la localidad, (feria de septiembre se reducirá el tiempo de la prestación de servicios 3 horas por jornada festiva). No obstante, en aquellos centros y servicios que por sus características necesiten un tratamiento diferenciado podrán acumularse las fracciones de reducción de jornada hasta formar jornadas completas.
- ñ) Para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, durante los días de su celebración.
- o) El tiempo estrictamente necesario, y con carácter no retribuido, para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas.
- p) Durante el tiempo que duren las jornadas o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el trabajador formando parte integrante de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación u otro organismo oficial, tendrá derecho el trabajador a percibir la indemnización en razón de servicio que corresponda.
- q) Para asistir a reuniones de coordinación del centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciban atención o tratamiento los hijos con discapacidad a su cargo, y para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- r) Para asistir a las reuniones convocadas por el centro escolar en que estuvieran matriculados sus hijos, relacionadas con la atención a las necesidades educativas de carácter especial.

Para el disfrute de todas las licencias relacionadas, será necesario solicitarlo por escrito en el modelo oficial, con al menos tres días hábiles de antelación a la fecha del permiso,



al objeto de prever la necesidad del servicio, excepto en aquellos casos en los que por urgencia del asunto sea absolutamente imposible. La licencia o permiso se entenderá concedida o denegada cuando tras el preceptivo informe del jefe del departamento el interesado tenga en su poder la resolución firmada por el Alcalde o Concejal delegado de personal. Si transcurridos tres días desde su solicitud no se hubiese comunicado al trabajador la resolución, se entenderá concedida la licencia o permiso.

El trabajador deberá justificar la veracidad de la circunstancia alegada para el disfrute de cualquiera de los permisos y licencias incluidos en este artículo, salvo por asuntos propios, en el momento de solicitarlo o posteriormente, si no pudiera hacerlo antes, a la mayor brevedad posible. En caso de no hacerlo, se entenderá automáticamente denegada.

Se tendrá en cuenta la Ley de Familia en todo aquello que modifique el contenido de este artículo o de otros del presente Convenio.

Artículo 38. Medidas complementarias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de la violencia de género.

1. Protección de la madre durante el embarazo: Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.
2. Garantías en el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial: Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los trabajadores/as beneficiarios no podrán verse obligados a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, permiso acumulado de lactancia o con el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de la madre biológica o del otro progenitor, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
4. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los trabajadores/as tendrá derecho a ausentarse



del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

5. Reducción de jornada: Los trabajadores/as que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 12 años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. (Estatuto Trabajadores, 37.6).

6. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, 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.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo que se pretenda reducir por un permiso retribuido que lo acumule en las jornadas completas que resulten, siempre que se mantenga la causa motivante, que habrá de ser debidamente acreditada. En caso de desaparición sobrevinida de dicha causa, se realizarán los ajustes retributivos necesarios y se procederá a la deducción de haberes que resultara, en orden a preservar la finalidad y el alcance de esta reducción de jornada.

7. En los supuestos de riesgo durante el embarazo, acreditado previamente por prescripción facultativa, la trabajadora afectada tendrá derecho a la adscripción transitoria a otro puesto de trabajo mientras persista el riesgo para la salud de la trabajadora.

En el supuesto de alto riesgo durante el embarazo, debidamente acreditado por prescripción facultativa, y ante la imposibilidad de adscripción transitoria a otro puesto de trabajo, la trabajadora pasará a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo du-



rante el embarazo, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible con su estado. Esta suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

8. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer:

Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

9. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea



de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Artículo 39. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores/as fijos podrán solicitar con quince días de antelación permisos sin sueldo, el permiso será como mínimo de 5 días hábiles y sin que se pueda superar los 6 meses cada dos años. El trabajador podrá solicitarlo en uno o en varios periodos sin que la suma de todos los periodos solicitados pueda ser superior al límite de seis meses, cada dos años.

Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal con una antelación de 15 días hábiles.

En estas situaciones la Administración garantizará la sustitución de la trabajadora o trabajador.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

Artículo 40. Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

1. Permiso por nacimiento para la madre biológica:

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.



Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

El Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.



Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

3. Suspensión del progenitor diferente a la madre biológica.

3.1 Duración.

El permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.



En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán



derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

Artículo 41. Excedencias.

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con el Ayuntamiento en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

- a) Por incompatibilidad: Cuando el laboral fijo se incorpore o acceda a otra categoría profesional o adquiera la condición de empleado público de cualquier Administración Pública o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de la seguridad social que les sea de aplicación.

El paso a esta situación no tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo solo a un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

- b) Por interés particular: Podrá ser solicitada por los Laborales fijos que hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del pase a dicha situación, en cuyo caso la duración de esta situación no podrá ser inferior a 2 años continuados. También podrá ser solicitada por aquellos trabajadores/as fijos con al menos un año de antigüedad, en este caso la duración de la excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de la seguridad social que les sea de aplicación.



El paso a esta situación no tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo solo a un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

- c) Por agrupación familiar: Los Laborales fijos tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, cuando el cónyuge o pareja de hecho, resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública o fuera de ella. El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de la seguridad social que les sea de aplicación.

El paso a esta situación no tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo solo a un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

- d) Por cuidado de familiares:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores/as a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada a que concurren las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho



por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Administración.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Los trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que hayan permanecido en la misma a efectos de antigüedad, si bien en el supuesto de que el trabajador sea laboral temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso. Si el trabajador laboral fijo no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

En el caso del trabajador laboral temporal que no solicite el reingreso con un mes de antelación a la finalización del plazo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

Durante este período el trabajador tendrá derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

e) Por violencia de género

Los empleados públicos víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sean exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.



Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

f) Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En lo no contemplado en este artículo habrá que acogerse a la legislación estatal.

Artículo 42. Excedencia forzosa.

1. Los empleados públicos pasarán a la situación de excedencia forzosa:

- a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.
- b) Cuando adquiera la condición de laboral al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
- c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o de los altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o funcionarios públicos.
 - Cuando elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.



- Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.
- Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
- Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas. Cuando no las perciban será optativo por parte del empleado público.
- Cuando desempeñen cargos de Diputados Provinciales.
- Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en otras Corporaciones Locales.
- Cuando presten servicio a los Gabinetes de Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
- Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
- Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos de éstos de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985 de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.
- Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.
- Cualquier otra situación que establezca la legislación estatal o autonómica para los empleados públicos.
- A los empleados públicos que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto en comisión de servicio.

- A los empleados públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios.



2. Quienes pierdan la condición, en virtud de la que fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

No obstante, los Diputados, Senadores, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y Alcaldes que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución. Esto se hará extensivo a los representantes sindicales liberados.

3. Quiénes se encuentren en esta situación percibirán las retribuciones fijas y periódicas del puesto o cargo que desempeñen, o las que correspondan según la legislación vigente, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
4. Quienes se encuentren en esta situación tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo y con las retribuciones correspondientes a la categoría y nivel de carrera consolidados. Los puestos que deben quedar reservados podrán ser desempeñados entre tanto, por un contrato de interinidad.
5. La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinan en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Artículo 43. Suspensión de empleo y sueldo.

1. El empleado público declarado en la situación de suspensión de empleo y sueldo quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición de empleado público.
2. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de tres años.
3. El empleado público declarado en la situación de suspensión de empleo y sueldo no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los Organismos públicos, Agencias, o Entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.



4. Podrá acordarse la suspensión de empleo y sueldo con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario, en los términos establecidos en este Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 44. Jubilación.

1. La jubilación puede ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del trabajador.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional funcional, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional.

2. Procede la jubilación voluntaria a solicitud de la persona interesada, siempre que se reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

3. La jubilación forzosa procederá al cumplir el trabajador la edad legalmente establecida para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

4. A pesar de lo dispuesto en el apartado 3, los trabajadores/as una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación podrán solicitar la prolongación del servicio activo hasta completar el tiempo necesario para obtener el 100% de la pensión de jubilación y como máximo hasta que se cumpla la edad de 70 años prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público, debiéndose resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

Se podrá denegar la prolongación del servicio activo de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Las razones organizativas derivadas de la planificación del empleo público.
- b) Los resultados de la evaluación del desempeño.

La resolución de aceptación de la prolongación estará supeditada, en todo caso, a la realización del correspondiente examen de salud, que deberá pronunciarse respecto a la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del cuerpo, escala, especialidad o



agrupación profesional que corresponda. En el caso de informe negativo o si el solicitante rehúsa someterse al examen de salud, se emitirá resolución denegatoria de la prolongación. No obstante, en caso de no estar apto para seguir desempeñando las tareas propias de su puesto de trabajo, se podrá realizar una valoración por el servicio de prevención para determinar su adecuación a otro puesto de trabajo vacante en la Relación de Puestos de trabajo.

En los términos que se establezcan reglamentariamente, la prolongación de la permanencia en el servicio activo podrá concederse por un año, pudiendo renovarse anualmente hasta que se cumplan los 70 años.

5. Al personal que conforme a la legislación vigente cumpla los requisitos para acceder a la jubilación parcial recogida en el Régimen General de la Seguridad social, se le facilitara por parte del Ayuntamiento la reducción de jornada en su puesto al objeto de compatibilizar su puesto de trabajo con dicha jubilación.

CAPÍTULO VII. REGULACIONES SOCIO-ECONÓMICAS

Artículo 45. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica.

a) Los trabajadores/as que presten servicios en el Ayuntamiento de Talavera la Real tendrán derecho a una indemnización en los casos de muerte, de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de Accidente de trabajo. A tal efecto el Ayuntamiento contratará una póliza de seguros de vida y accidentes, dicha póliza garantizará la cobertura de los riesgos mencionados o podrá asumir la indemnización directamente de los presupuestos municipales.

- En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo se indemnizará, a los beneficiarios que el trabajador/a designe, con 60.000 euros
- En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, se indemnizará al trabajador/a con 60.000 euros.

b) Se concertará póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil y profesional 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 trabajador/a.

Artículo 46. Complemento prestaciones de la Seguridad Social por IT.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Talavera la Real incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, que sea declarado en incapacidad temporal, tendrá derecho a percibir, desde el inicio de la misma, una mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido por la



Seguridad Social que garantice el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas anuales que tuviera reconocidas el empleado en el mes de inicio de la incapacidad temporal.

Se abonará un complemento mensual que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, garantice el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas mensuales que tuvieran acreditadas en el mes de inicio de la incapacidad temporal, excluyendo en todo caso el complemento de atención continuada en todas sus modalidades.

El derecho al complemento de mejora voluntaria se garantiza desde el primer día de la incapacidad temporal y se mantendrá mientras exista la situación legal de incapacidad temporal, finalizando por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días desde la baja médica, o el plazo que legalmente se establezca por la legislación básica estatal, y en todo caso, cuando se extinga ésta.

La percepción del referido complemento de mejora del subsidio legal, estará condicionada a que el trabajador en situación de baja cumpla con los plazos establecidos por la Seguridad Social para la entrega del parte de baja, continuidad y alta, así como los requerimientos, a efectos de control de dicha situación, que en su caso se efectúen por parte de los servicios de inspección médica de la Consejería competente.

Artículo 47. Cambio de puesto de trabajo.

1. Todos los trabajadores fijos e indefinidos con capacidad disminuida para desarrollar su trabajo habitual, podrán solicitar su adscripción a un puesto de trabajo acorde a sus limitaciones, siempre y cuando se encuentren en la situación de enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para desarrollar su trabajo habitual, y haya sido declarado no apto por el tribunal médico, siempre que haya disponibilidad en el Ayuntamiento.
2. Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones cambien de puesto de trabajo conservarán las mismas retribuciones básicas y complemento de destino. Las demás retribuciones complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.
3. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto e trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden unas funciones acordes con su estado, o se proceda a un cambio de puesto de trabajo.
4. El Concejal Delegado de Personal y/o Alcalde, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará a la Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia del convenio.

**Artículo 48. Anticipos y préstamos.**

El anticipo, que no devengará intereses, tendrá un importe igual a una o dos mensualidades del haber líquido (las retribuciones básicas líquidas percibidas), debiendo comprometerse el perceptor a reintegrarlo en diez mensualidades, cuando se trate de una paga, o en catorce, cuando se trate de dos, descontándose mensualmente de la nómina correspondiente, no pudiendo concederse un nuevo anticipo mientras no se haya reintegrado el concedido anteriormente.

El procedimiento para la concesión de anticipos reintegrables es el siguiente:

- A. Presentada la solicitud se dará traslado de la misma a la Jefatura de Recursos Humanos a efectos de comprobar la veracidad de la situación de necesidad o urgencia que expone el personal funcionario interesado.
- B. Se dará traslado a Intervención que emitirá Informe de Fiscalización e Intervención Previa, en el que se comprobarán los extremos correspondientes a las fases del gasto que procedan.
- C. A la vista de los informes, corresponde a la Alcaldía-Presidentencia de la Corporación su concesión, previa propuesta de Resolución.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**Artículo 49. Formación.**

1. Los trabajadores/as municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Periféricas, Autonómica y Local.
2. Las partes que firman el presente Convenio suscriben en todos sus términos los acuerdos de Formación Continua de las distintas Administraciones Públicas, así como los que le sustituyan durante la vigencia de este convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan, en orden a satisfacer el desarrollo personal y profesional de los/as empleados/as Públicos/as del Ayuntamiento contribuyendo con ello a la eficacia económica.
3. La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales, reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o



modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de Edictos de la Casa Consistorial y en todas las dependencias afectadas.

4. Los/as empleados/as Públicos/as vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a los cursos que resulten necesarios, financiados por el Ayuntamiento y durante su jornada de trabajo. En caso de realizarse obligatoriamente fuera de la jornada laboral, se reconocerá como tiempo efectivo de trabajo y se compensará.
5. Con objeto de facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, podrá concederse permiso en los siguientes supuestos:
 - a) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, dentro del ámbito de la Administración Pública, siempre que exista informe favorable del jefe de la unidad orgánica en que preste sus servicios el trabajador/a. Si el permiso se concediese por interés propio de la Administración, el empleado/a público tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.
 - b) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, con un límite máximo de cuarenta horas al año, cuando el curso se celebre fuera del ámbito de la Administración Pública y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que se ocupe o con la carrera profesional en la Administración, condicionado a las necesidades del servicio y con percepción de sus retribuciones cuando el permiso se concediera por interés de la Administración.
 - c) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con el límite máximo de tres meses por año natural, y sin percibo de retribuciones.
 - d) Para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas, cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas, se concederá permiso no retribuido por el tiempo estrictamente necesario para su realización.
6. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por los centros oficiales de formación para empleados públicos, destinados a mejorar la capacitación profesional o la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, así como los cursos organizados por los promotores previstos en el marco de los acuerdos de formación continua, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.
7. Mediante el presente convenio se habilita al Ayuntamiento para que pueda encomendar la impartición de la formación, tanto a un centro o empresa pública como a cualquier otra



entidad de formación habilitada a tal efecto y que cumpla con todos requisitos exigidos en la legislación vigente, previo informe a la representación legal de los/as empleados/as Públicos/as.

CAPITULO IX. SALUD LABORAL

Artículo 50. Seguridad y salud en el trabajo.

1. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los objetivos que se persiguen son:
 - a. Integrar la seguridad y salud laboral en el sistema productivo, mediante la participación de todos los estamentos del Ayuntamiento: dirección, mandos, empleados/as y representantes sindicales.
 - b. Reducir el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.
 - c. Mejorar las condiciones de trabajo de las plantillas laborales, sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
 - d. Concienciar y sensibilizar a todas las partes.
2. Se realizará un plan anual de prevención, del que será informado el Comité de Seguridad y Salud Laboral y en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.
3. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención ha de prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral y los posibles efectos para los estados de embarazo y lactancia natural.
4. Los trabajadores/as que por razones del servicio sufran lesiones en sus objetos personales de primera necesidad, serán indemnizados por el Ayuntamiento, previo informe de la Comisión Paritaria, y siempre que el empleado hubiera desempeñado su trabajo con la debida diligencia y hubiera tenido en cuenta las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 51. Comité de seguridad y salud en el trabajo.

1. Los delegados de prevención y el Comité de seguridad y Salud Laboral, tendrá la composición y funciones previstas en la Ley de prevención de Riesgos laborales, ley 31/95 de 8 de noviembre.

**Artículo 52. Epis y uniforme de trabajo.**

1. El Excmo. Ayuntamiento proveerá gratuitamente, al personal de Parques y Jardines, Obras y Servicios, Limpieza y en general a cualquier trabajador que preste sus servicios fuera de las dependencias municipales o que lo necesite, de uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice. El número de prendas, los puestos de trabajo a los que se le asignen y la periodicidad de entrega, se determinará de acuerdo con los órganos de representación de los Trabajadores.
2. Asimismo, el Ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores/as los equipos de protección individual (EPI) que sean necesarios para garantizar su seguridad y salud en el trabajo y según el catálogo de protección recogido en la Ley de prevención de Riesgos laborales, ley 31/95 de 8 de noviembre.
3. Los delegados de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
4. Se establece, con carácter general, que se lleve a cabo una reposición de las prendas entregadas por deterioro o reposición de las mismas.

Artículo 53. Botiquines de primeros auxilios.

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo, habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando todo ello el delegado de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 54. Formación en prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección exigido por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Ayuntamiento debe garantizar que cada empleado/a público/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Dicha formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. Si la formación se llevara a cabo fuera de la jornada se descontará de la misma el tiempo dedicado a dicha formación.

El coste de dicha formación no recaerá, en ningún caso, sobre los/as empleados/as públicos/as.

**Artículo 55. Vigilancia de la salud.**

Todos los/as empleados/as públicos/as sometidos al presente Convenio tendrán derecho al menos a un reconocimiento médico anual, dentro de las funciones de vigilancia de la salud establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa. Los reconocimientos médicos serán voluntarios, a excepción de aquellos casos legalmente establecidos por ley, y se garantizará la confidencialidad de los datos. El resultado del mismo será notificado a la persona en cuestión y el Ayuntamiento dispondrá de los listados de aptitudes de los empleados/as públicos/as, debiendo ser remitidos al Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, a los delegados/as de prevención.

Serán por cuenta del Ayuntamiento los gastos asociados a la vigilancia de la salud, y el tiempo invertido en el desarrollo de las pruebas médicas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Las pruebas médicas se realizarán preferentemente a lo largo de la jornada laboral y en el caso de no poder ser así, se descontará de la misma el tiempo necesitado para ello.

Artículo 56. Protección de empleados/as públicos/as especialmente sensibles.

Aquellas personas empleadas que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos empleados/as públicos que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo el Ayuntamiento, a través del Comité de Seguridad y Salud, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares. En el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en el Ayuntamiento, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en el Ayuntamiento.

Artículo 57. Protección de la maternidad y la lactancia natural.

La mujer trabajadora, al quedar embarazada, tendrá derecho a una revisión médica que dicte si el trabajo que realiza puede afectar a su estado. En caso de que el puesto de trabajo pudiera afectar al embarazo o lactancia natural, deberán adoptarse las medidas preventivas necesarias para proteger la salud de la madre, el feto o la lactancia natural. El Ayuntamiento deberá aplicar aquellas medidas preventivas destinadas a tal fin, que incluirán, entre otras, la no realización de trabajos a turnos ni nocturnos.

En el caso de que dichas medidas no pudieran ser aplicadas, se procederá al cambio de puesto de trabajo libre de riesgos para seguridad de la empleada pública, el feto y/o la lactancia natural, sin que por ello se vaya a producir una merma de las percepciones dinerarias. Para ello se elaborará con la participación de los/as representantes de los empleados/as públicos/as un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural.



En el caso de que ni la adaptación ni el cambio fuesen posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, tal como viene recogido en el art 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. Riesgos psicosociales.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 4.7.d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

El Ayuntamiento afectado por el presente convenio colectivo, se compromete a realizar dentro de la evaluación de riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los/as empleados/as públicos/as.

Artículo 59. Medio ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana del Ayuntamiento y empleados/as públicos/as adscritos al presente convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos.

Los delegados y delegadas de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en el Ayuntamiento.

Artículo 60. Acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar en tanto no se desarrolle un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género a el/la Concejal/a de Personal del Ayuntamiento una actuación mediadora y de resolución del conflicto. Igualmente, cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral puede ser objeto de



denuncia ante la misma Concejalía por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores o cualquiera que sea conocedor de los hechos.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de un acoso moral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores.

Negociado el protocolo de acoso moral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género se dará difusión a la plantilla a través de los medios que se crean oportunos.

La representación legal de los trabajadores tiene que participar, dar apoyo y pontenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra todo tipo de acoso.

Se promoverá la formación y sensibilización a la plantilla contra la violencia sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente acuerdo, será el del capítulo X de este Convenio, respetando, en todo caso, lo dispuesto por el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 93 a 98) y la Ley de Función Pública de Extremadura (artículos 149 a 162) y en lo no previsto en el presente capítulo por la legislación laboral correspondiente.

Artículo 62. Faltas y graduación.

Las faltas cometidas por los empleados públicos en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

Para graduar las faltas cometidas y determinar el alcance de las sanciones que hayan de imponerse se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- El grado de intencionalidad.
- El descuido o negligencia que se revele en la conducta.



- El daño de interés público.
- La perturbación ocasionada en el servicio.

La reiteración o reincidencia. Existe reiteración cuando el sujeto responsable ha sido sancionado por resolución firme en momento anterior por la comisión de otra falta, con independencia de su gravedad, siempre que sus antecedentes no hayan o hubieran de haber sido cancelados. La reincidencia tiene lugar cuando el sujeto ha sido sancionado por resolución firme en momento anterior por la comisión de otra falta de la misma naturaleza, siempre que no hayan o hubieran de haber sido cancelados. El grado de participación.

Artículo 63. Faltas leves.

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados o ciudadanos con los que tenga relación en el ejercicio de sus funciones.
- c) El incumplimiento injustificado de la jornada o del horario de trabajo, que acumulado sea inferior a diez horas al mes.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique de uno o dos días al mes.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique de uno o dos días al mes.
- f) La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, así como la no justificación de la incapacidad temporal de conformidad con la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- g) El descuido en la conservación de locales, enseres, material y documentos de los servicios, si no causa perjuicios graves.
- h) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando de ello no se deriven riesgos o daños para sí mismo, otro personal empleado público o terceras personas.
- i) El empleo o la utilización de recursos y bienes públicos de escasa entidad para usos particulares o facilitarlos a terceros.
- i) Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado público, así como de los principios de conducta, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

**Artículo 64. Faltas graves.**

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo que no cause perjuicio grave al servicio o al personal a su cargo.
- c) La grave desconsideración con el personal empleado público o con los ciudadanos en el ejercicio de sus funciones.
- d) Causar daños graves al patrimonio de la Administración.
- e) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- f) La emisión de informes, la adopción de decisiones, resoluciones o acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales cuando no causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
- g) La falta injustificada de rendimiento o diligencia que afecte al normal funcionamiento de los servicios públicos.
- h) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- i) El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- j) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- k) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, que supere los tres días al mes, siempre que las anteriores faltas hubieran sido sancionadas como falta leve.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada o del horario de trabajo que acumulado superen las quince horas al mes y siempre que los incumplimientos antes de llegar a las quince horas hubieran sido sancionados como falta leve.
- m) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada o del horario de trabajo.
- n) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral.



- ñ) La omisión de aquellas actuaciones que, resultando obligadas y necesarias, cause perjuicios graves a la Administración o a los ciudadanos.
- o) El atentado grave a la dignidad del personal empleado público, de la Administración o de los ciudadanos.
- p) El incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.
- q) La aceptación de trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
- r) Contraer obligaciones económicas o patrimoniales, o intervenir en operaciones financieras o negocios jurídicos, con personas o entidades, cuando supongan un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
- s) El empleo o la utilización de recursos y bienes públicos para usos particulares o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
- t) El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los miembros de los órganos de selección.
- u) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Extremadura, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación o situaciones de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.



- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una persona jerárquicamente superior, mediata o inmediata, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de personal empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de la Asamblea de Extremadura.
- o) El acoso laboral.
- p) La emisión de informes o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- q) Intervenir en un procedimiento administrativo mediando alguna de las causas de abstención legalmente establecidas, cuando dicha intervención resulte decisiva para la adopción de un acuerdo manifiestamente ilegal.
- r) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo que cause perjuicio grave al servicio o al personal a su cargo.



- s) Causar intencionadamente, o mediando negligencia, daños muy graves al patrimonio de la Administración.
- t) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección, derivándose de ello graves riesgos o daños para sí mismo, para otro personal empleado público o para terceras personas.
- u) La infracción o la aplicación indebida de los preceptos contenidos en la legislación sobre contratos del sector público cuando medie, al menos, negligencia grave.
- v) La agresión física o verbal grave a cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones, incluidos los ciudadanos.
- w) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad.

Artículo 66. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 15 días hasta 1 año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 año y hasta 3 años.
- Despido disciplinario.

Artículo 67. Procedimiento y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente tramitado. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.



2. El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.
3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo. El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Artículo 68. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las faltas leves prescribirán a los 6 meses, las graves a los 2 años, y las muy graves a los 3 años. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido o, cuando se trate de faltas continuadas, desde el cese de su comisión.. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 3 meses por causa no a la persona presuntamente responsable.
2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años, y las impuestas por faltas leves, al año. El plazo de prescripción



comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Artículo 69. Cancelación de faltas y sanciones.

1. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de personal con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones se acordará de oficio o a instancia de la persona interesada, cuando haya transcurrido el periodo equivalente al de la prescripción de la sanción de que se trate, y siempre que no se haya impuesto una nueva sanción dentro de dicho periodo.

No serán objeto de cancelación las sanciones de separación del servicio.

2. Las sanciones canceladas o que hubieran debido serlo no serán, en ningún caso, computables a efectos de reincidencia o reiteración.

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 70. Comité de empresa y delegados de personal.

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores/as.
2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la normativa vigente.
3. Los Órganos de representación del personal recibirán información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Excmo. Ayuntamiento.
4. El Comité de Empresa y Delegados de Personal recibirán de la Corporación el Presupuesto y la memoria anual.
5. El Comité de Empresa y Delegados de Personal emitirán informe a solicitud del Excmo. Ayuntamiento sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación profesional
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
6. El Comité de Empresa y Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, así como la apertura de expedientes disciplinarios, informativos, y sancionadores.



7. El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán conocimiento y serán oído en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
8. El Comité de Empresa y Delegados de Personal conocerán, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, os estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
9. El Comité de Empresa y Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederá a los modelo TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral, contratos y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores/as
10. El Comité de Empresa y Delegados de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
11. El Comité de Empresa y Delegados de Personal colaborarán con el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
12. El Comité de Empresa y Delegados de Personal informarán a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
13. Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.
14. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Excmo. Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por el Excmo. Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.



15. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa o Delegados de Personal a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.
16. El Excmo. Ayuntamiento facilitará, cuando sea preciso, a los órganos de representación del personal una sala en alguna de las dependencias del Ayuntamiento para el ejercicio de sus funciones. Así mismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras del Excmo. Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo del Concejal Delegado de Personal.
17. Se entregará una copia básica de los contratos celebrados por el Excmo. Ayuntamiento de Talavera la Real.

Artículo 71. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal como representantes legales de los empleados públicos, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de todos los derechos y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley orgánica de libertad sindical así como sus disposiciones de desarrollo, entre otras tendrán las siguientes garantías y derechos.

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído el Comité de Empresa y Delegados de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el año inmediatamente posterior sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales se establece un crédito de 20 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuidas como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
 - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.
 - Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.



— Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder a la acumulación del crédito horario.

- e) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del empleado público en el ejercicio de su representación.

Los representantes de los trabajadores, miembros de la comisión negociadora tanto titulares como asesores, dispondrán de los derechos y garantías en tanto en cuanto dure la negociación y hasta un año después de finalizada la misma en todos los aspectos anteriores salvo en el crédito horario.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 72. Secciones sindicales.

1. El Personal al servicio del Ayuntamiento afiliado a un Sindicato, podrá constituir Sección Sindical de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo, siempre que tenga presencia en los órganos de representación de los trabajadores, o goce de la condición de sindicato más representativo. Las Secciones Sindicales, serán únicas a todos los efectos.
2. Las Secciones Sindicales, estarán representadas a todos los efectos por los Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados, los cuales dispondrán de 15 horas mensuales cada uno, para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos por la Ley para los miembros del comité de empresa o delegados de personal, siendo acumulables las horas entre los distintos representantes sindicales de una misma Central Sindical, independientemente del órgano de representación al que pertenece.
3. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno del Excmo. Ayuntamiento, podrán celebrar reuniones con sus afiliados en el centro de trabajo, los afiliados a estas secciones sindicales dispondrán de 15 horas anuales para la realización de reuniones propias sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
4. La Corporación dotará a las Centrales Sindicales de un despacho y de material de oficina necesario para ejercer su labor sindical así como el acceso a la fotocopidora.
5. Los representantes de las Secciones Sindicales, tendrán las siguientes funciones:
6. Recoger las reivindicaciones profesionales económicas y sociales del personal y plantearlas ante la Corporación.



7. Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquellas y la Corporación.
8. Ser informado y oídos por la Corporación, con carácter previo:
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as y en general sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores/as.
 - Acerca de las sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.
 - Asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal (comité de empresa y delegados de personal), así como a cualquier tipo de comisión en la que estén representadas las Centrales Sindicales.
 - Poseer las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los representantes de los trabajadores; miembros del comité de empresa y delegados de personal, incluyendo el crédito horario
 - Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los órganos de representación de los Trabajadores.
 - Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para uso exclusivo, que a tal efecto, se instalará, por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio del Ayuntamiento.
9. Bolsa horaria.
 - a) Para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los empleados públicos, los delegados sindicales dispondrán de 20 horas mensuales para esta finalidad. El uso del crédito horario se realizará dentro de la jornada de trabajo.
 - b) Se podrá proceder a la acumulación de horas sindicales de los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegado de la sección sindical independientemente del órgano de representación al que pertenezca. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios de sus miembros, suponga de hecho la liberación parcial o total del representante, será necesaria la comunicación previa del Sindicato al Ayuntamiento. Las Centrales Sindicales, controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.

No se incluirá en el cómputo de horas sindicales el tiempo empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.



Los representantes sindicales que participen en la negociación de Acuerdos, R.P.T. y Planes de Empleo, como miembros de las mesas negociadoras y mantengan su vinculación como trabajador en activo en el Ayuntamiento, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 73. Asambleas generales.

1. Están legitimados para convocar una reunión:
 - a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.
 - b) Los órganos de representación del personal: comité de empresa y delegados de personal.
 - c) Cualquier personal al servicio del Ayuntamiento de la administración, siempre que el número de peticionarios no sea inferior al 40% del colectivo convocado.
2. Serán requisitos para convocar una asamblea general, los siguientes:
 - a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos días laborables.
 - b) Señalar días, horas y lugar de celebración.
 - c) Indicar el orden del día.
 - d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.
3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.
4. Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.
5. Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 30 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos y sin perjuicio de ampliar este crédito horario en procesos de negociación colectiva.

Quedan fuera de este computo a las Asambleas que legalmente correspondan en el desarrollo de los procesos de Elecciones Sindicales.

**Artículo 74. Sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje.**

1. Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y a La Fundación, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, las partes se adhieren expresamente al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a las partes a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición adicional primera.**

Ambas partes firmantes del Convenio Colectivo se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro de ámbito inferior al aquí redactado.

Disposición adicional segunda.

Si durante la vigencia de este Convenio, al personal Funcionario se le aplicasen mejoras sociales, sindicales, horarias, económicas, etc., superiores a las aquí pactadas, en el Ayunta-



miento de Talavera la Real las partes se compromete a trasladar dichas mejoras al personal laboral del Ayuntamiento, aquellas que les sean de aplicación.

Disposición adicional tercera.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración Administrativa, algún cambio en la gestión de los servicios prestados por el Ayuntamiento de Talavera la Real, o por razones de servicio y/ o producción se privatizase algún servicio u órgano, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respecto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado

El ayuntamiento, junto a los representantes sindicales, habilitarán los mecanismos necesarios para que los trabajadores/as fijos e indefinidos afectados por esta reestructuración, sean redistribuidos dentro de los diferentes servicios de este Ayuntamiento a un puesto vacante que puedan desempeñar, salvo aquellos que elijan de forma voluntaria otra opción distinta a la reubicación.

Disposición adicional cuarta.

Cualquier derecho o mejora para el personal funcionario establecida por Ley, posterior a la entrada en vigor de este Convenio será de aplicación obligatoria e inmediata al mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del del Estatuto básico del empleado público para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto.
2. Transitoriamente, los grupos de clasificación vigentes a la entrada en vigor del Estatuto Básico, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el presente convenio de acuerdo con las siguientes equivalencias: Grupo A: Subgrupo A1. Grupo B: Subgrupo A2. Grupo C: Subgrupo C1. Grupo D: Subgrupo C2. Grupo E: Agrupaciones profesionales. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Estatuto Básico del Empleado Público.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.



DISPOSICIÓN FINAL

Disposición final primera.

El presente Convenio será firmado por las partes negociadoras y será posteriormente ratificado en la primera sesión plenaria que celebre la Corporación, producida tal ratificación se dará traslado del texto del Convenio Colectivo a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y correspondiente publicación en el Boletín Oficial que corresponda, momento en el que entrará en vigor.