



RESOLUCIÓN de 13 de enero de 2022, 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 "Convenio colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Talayuela y la Corporación Municipal". (2022060267)

Visto el texto del "Convenio colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Talayuela y la Corporación Municipal" (código REGCON 10000512011991), que fue suscrito el 11 de noviembre de 2021, de una parte, por representantes del Ayuntamiento, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CCOO, el cual fue ratificado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 26 de noviembre de 2021.

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, en el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE:

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, 13 de enero de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO TALAYUELA

CAPITULO I .Disposiciones generales

Artículo 1º. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Talayuela y los empleados laborales a su servicio.

Artículo 2º. Ámbito de aplicacion.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

A todos los empleados laborales tanto fijos, indefinidos y temporales del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela.

2. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los empleados laborales de la misma en lo que les sea más favorables.

Artículo 3º. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales el 1 de enero de 2022 y su duración será hasta 31 de diciembre de 2027.

2. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado en todo su contenido.

Artículo 4º. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela, así como a los que puedan crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Talayuela, si en ellos prestan **servicios empleados municipales.**

Artículo 5º. Comisión Paritaria y Negociadora.

1. Se constituye una Comisión Paritaria del Control, Desarrollo y Seguimiento del presente Convenio, integrado por 3 miembros en representación del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela y 3 miembros designados por los Sindicatos firmantes y proporcionalmente a su representación. Tanto unos como otros podrán estar asistidos por sus asesores.

2. En los 15 días siguientes a la aprobación definitiva del presente Convenio se reunirá dicha Comisión para nombrar Presidente, Secretario y establecer el Reglamento de funcionamiento.



3. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a. Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b. Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el Convenio, puedan ser sometidos, a debate por no haber acuerdo de interpretación del mismo.

Dicha Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de 3 de sus miembros, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición, siempre que las circunstancias del momento lo permitan, y previa asignación del orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, siendo convocada por el Presidente de la misma, haciendo constar el orden del día en dicha convocatoria.

El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente. Enviándose dicho informe a los trabajadores afectados y a las Centrales Sindicales firmantes.

4. a. La Comisión Negociadora estará formada por 3 miembros designados por los sindicatos firmantes y proporcionalmente a su representación y 3 miembros por parte del Ayuntamiento de Talayuela. Ambos podrán estar asistidos por sus asesores.
- b. Dicha Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de 3 de sus miembros, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día, siempre que las circunstancias del momento lo permitan.
- c. En la primera reunión se nombrarán Presidente, Secretario, miembros de la mesa, reglamento funcionamiento y se fijara calendario de reuniones para trabajar.
- d. Serán funciones de la Comisión Negociadora:
 - Convenio personal laboral Ayuntamiento Talayuela.
 - Tabla salarial.
 - RPT personal Ayuntamiento Talayuela.
 - Cualquier otro tema que afecte a la relación entre trabajadores del Ayuntamiento de Talayuela con cualquier tipo de contrato.

**Artículo 6º. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el convenio devendrá ineficaz en los capítulo y / o apartados, que se vean afectados.
3. Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del convenio, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

Artículo 7º. Denuncia y prórroga del convenio.

1. La denuncia se efectuará por escrito con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.
2. Denunciado el convenio, este se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta tanto se apruebe uno nuevo.

CAPITULO II. Organización del trabajo.

Artículo 8º. Organización y racionalización.

1. Principio general. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela y su personal directivo. Por otra parte, la legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a) Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
 - b) La simplificación del trabajo y mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d) Definición y calificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
 - e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los trabajadores.
 - f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos del régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.



Serán objeto de informe, consulta o negociación con los sindicatos representativos del Ayuntamiento de Talayuela las materias concernientes al Comité de Empresa, así como las incluidas en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o norma que lo modifique o sustituya.

Cuando las consecuencias de las decisiones del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos, procederá la consulta no vinculante a los Órganos de representación de los trabajadores, según referencia del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9º. Conversión de plazas laborales en fijas.

1. Las políticas de empleo público durante el periodo de vigencia inicial de este Convenio, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:
2. Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio o sección con el objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con la necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados laborales y que incremente sus oportunidades de promoción.
3. Consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda necesidades de carácter permanente y no coyuntural.
4. Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en los que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.
5. La transformación de plazas de carácter temporal en fijos, se llevará a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en las que esta medida pueda resultar adecuada.
6. Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizan automáticamente al vencer el plazo temporal.

Artículo 10º. 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, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.



2. El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Talayuela está integrado por contratados en régimen de Laboral fijo, indefinido y temporal.
3. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, únicamente las categorías profesionales contemplados en la relación de puesto de trabajos.

Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados en el art. 38 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura y en el art. 76 y la adicional sexta del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Grupo del que dependerán sus retribuciones.

Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el Personal Laboral:

- g) Grupo A, dividido en dos subgrupos, A1 y A2: para el acceso a 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 del personal laboral en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Transitoriamente, de acuerdo con la disposición transitoria tercera del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios, se integrará en el Subgrupo A2 a aquellos empleados que accedieran, o puedan acceder, con la exigencia de estar en posesión de los títulos de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica o equivalentes.

- h) Grupo B: Para el acceso a este Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior o equivalente.
- i) Grupo C, dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso:
 - i. C1: Título de Bachiller o Técnico o equivalente
 - ii. C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria
- j) Grupo E: Para el acceso a este Grupo no se exigirá estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Artículo 11º. Relación de puestos de trabajo.

1. Las relaciones de puesto de trabajo del Ayuntamiento de Talayuela son 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 para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- a) Las relaciones de puesto de trabajo comprenderán, conjunto o separadamente, todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Talayuela y sus Organismo Autónomos, el número y características de los que puedan ser ocupados por el personal laboral, así como por personal eventual.
 - b) Las relaciones de puesto de trabajo indicarán, en todo caso, el contenido básico de cada uno de ellos, en los que figurarán los siguiente datos:
 - Centro de trabajo al que pertenece
 - Denominación y característica esencial
 - Tipo de puesto
 - Sistema de provisión y requisito exigidos para su desempeño.
 - Retribuciones complementarias asignadas (complemento de destino y complemento específico)
 - c) La creación, modificación, refundación y supresión de puesto de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo
 - d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral requerirá que los mismos figuren detallados en las respectivas relaciones.
2. Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas, entregándose copia a los órganos representativos del Ayuntamiento de Talayuela.
 3. Corresponde a la Corporación aprobar anualmente, a través del presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla, que deberá contener todos los puesto de trabajo debidamente clasificados, reservados a laborales y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia.
 4. Las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas por la Mesa de Contratación. En cualquier caso deberá estar negociada antes del último trimestre de cada año.
 5. La Corporación, una vez aprobado y publicado el presupuesto, y dentro del mes siguiente, aprobará la oferta anual de empleo público y en la que se indicará la oferta anual de empleo 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 de empleo pública en el B.O.P., la convocatoria de las pruebas deberán realizarse en todos casos antes del 1 de agosto de cada año.
6. En las ofertas de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en el RD 1/2013, de 29 de noviembre- ley general de derecho de las personas con discapacidad y de su inclusión social. La Corporación, junto con los representantes sindicales, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 12º. Ingresos. Oferta pública de empleo.

1. Una vez aprobados los Presupuestos para la Corporación, el Ayuntamiento de Talayuela, con la participación de los Sindicatos representativos, aprobará en el plazo de un mes la oferta pública de Empleo, reservándose el mayor número de plazas legalmente posible para promoción interna, de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica Estatal o Autónoma. En la misma se determinarán, tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubierta por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir con el correspondiente ejercicio, a fin de su inclusión como vacante en la citada oferta.
2. Toda selección del personal laboral, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad. Excepcionalmente, se establecerá el sistema de concurso, previo acuerdo con los sindicatos representativos.
3. Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza oferta.
4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar ya la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
5. En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presente los sindicatos representativos del Ayuntamiento de Talayuela a través del Comité de Empresa que propondrá a la Corporación un representante. Dicho miembro formara parte del tribunal en calidad de observador, con voz pero sin voto, siempre que posea la titulación exigida en la convocatoria de la plaza a cubrir.



6. El servicio de personal informará puntualmente al Comité de Empresa 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.
7. Cualquier contratación temporal se llevará a efectos, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo.

Artículo 13º. Provisión de puestos de trabajos.

1. La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso, mediante publicidad en el BOP y con comunicación inmediata a todos los servicios, así como a los sindicatos representativos del Ayuntamiento de Talayuela.
2. El concurso-oposición será el sistema de provisión de todos los puestos de trabajo. Las adscripciones provisionales serán excepcionales y se comunicarán de inmediato al Comité de Empresa.
3. Sólo podrán proveerse mediante el sistema de libre designación los puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido tengan atribuidos, este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo.
4. Las convocatorias de los concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con la Mesa de Contratación y la constitución de comisiones de valoración debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objetos de concurso, siendo aprobadas por la Corporación, una vez que el Ayuntamiento de Talayuela, en el Pleno, haya perfilado las líneas generales del sistema de provisión de puesto de trabajo. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el talón de anuncios del Ayuntamiento de Talayuela, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando con los de menor nivel.
5. Podrá participar en los concursos de mérito cualquier trabajador fijo de esta Corporación, excepto aquellos que estén suspensos en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción, siempre que hayan prestado durante dos años sus servicios en este Ayuntamiento.
6. Aquellos puestos de trabajo incluidos en la relación de puesto de trabajo y que vayan a ser objeto de provisión serán cubierto por el turno de ascenso, los puestos ofertados, es decir,



aquellos que impliquen jefaturas, serán ofrecidos a concurso en los que podrán participar los trabajadores que reúnan todos los requisitos exigidos en la relación de puesto de trabajo, con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

7. Todo laboral que quiera acceder a un concurso de mérito deberá dirigir una solicitud al Ayuntamiento de Talayuela, a través del Registro General del mismo, en el plazo improrrogable de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el B.O.P. todo interesado deberá presentar una única instancia por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel donde indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos de trabajo del concurso, evitando de este modo duplicidad de instancias y solapamiento de unas solicitudes con otras.
8. Las comisiones de valoración estarán compuestas por el Presidente, Vocales y Secretario, con un número impar de miembros, quedando constituida conforme al artículo 11.5 del presente Convenio y, en todo caso, con la presencia del representante del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Talayuela, en calidad de observador, con voz pero sin voto, siempre que posea la titulación exigida en la convocatoria de la plaza a cubrir.
9. Los concursos descritos en los párrafos anteriores, se regirán por las bases negociadas con los órganos representativos Sindicales y a lo estipulado en el presente artículo.
10. Se fija como plazo máximo para la resolución de los concursos, seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y de dos meses a partir de la terminación del plazo de presentación de instancias, salvo que la convocatoria se establezca otro plazo distinto.
11. Resuelta la provisión de puesto de trabajo, por concurso, se mandará un extracto de todas las Resoluciones al B.O.P.
12. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo descrito, se podrán realizar por la Corporación, previa negociación con los órganos de representación sindical, nombramientos en Comisión de Servicio, mediante convocatoria publicadas en el tablón de anuncios, que deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, la retribuciones complementarias y localización del puesto, y que durarán hasta que el puesto se cubra, y en todo caso con un plazo máximo de seis meses. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de los trabajadores de este Ayuntamiento de Talayuela. Previamente se dictará resolución de Presidencia comunicando el puesto a cubrir, con los requisitos exigidos que serán publicados en el tablón de anuncios y comunicación a los órganos de representación sindical firmantes del acuerdo, abriéndose un plazo de 15 días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto. Las retribuciones complementarias no supondrán consolidación durante el período en comisión de servicio.



13. El trabajador en Comisión de Servicio habrá de pertenecer al mismo grupo de clasificación y ostentar la misma categoría que el puesto que vaya a desempeñar en la situación de Comisión de Servicio.
14. La Comisión de Servicios no se tendrá en cuenta como mérito específico para el acceso al puesto de trabajo.
15. Al mismo tiempo que se acuerde la Comisión de Servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la forma establecida en el artículo anterior. No obstante, ello no procederá cuando el puesto quede desocupado cuando su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o permiso retribuido.

Artículo 14º. Traslados y promoción.

1. La Administración negociará con los órganos representativos sindicales del Ayuntamiento de Talayuela, la preparación y diseño de la relación de puestos de trabajos.
2. Las vacantes de la RPT serán cubiertas de acuerdo con los procedimientos de concurso, de conformidad con lo que determine la relación de puestos de trabajo:
 - a) Todos los puestos de trabajos serán ofrecidos, en principio, mediante concurso de traslado, pudiendo optar a los mismos las personas que pertenezcan a la plantilla de personal laboral fijo de este Ayuntamiento de Talayuela y estén desempeñando igual puesto que el que se pretende cubrir, al menos durante dos años y estando en posesión de la titulación académica necesaria. La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremado, teniendo en cuenta la antigüedad así como los requisitos que previamente se hayan negociado. Una vez transcurrido el período de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo para la incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.
 - b) Una vez resuelto el concurso de traslado, los puestos vacantes se ofertarán mediante concurso de méritos, pudiendo participar el personal laboral fijo de este Ayuntamiento, siempre que hayan permanecido en su puesto de procedencia un mínimo de dos años y reúnan los requisitos establecidos en la RPT.
 - c) En el baremo se tendrán en cuenta la titulación, antigüedad, formación profesional y la experiencia en la misma área funcional.

Artículo 15º. Promoción profesional.

1. Los puestos de trabajo de los laborales de este Ayuntamiento de Talayuela se clasifican en 19 niveles.



2. Todos los laborales poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Durante el tiempo en el que el laboral desempeñe esta función se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.
3. Cuando un laboral 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 del correspondiente a su nuevo destino, si así lo solicita.
4. Cuando un laboral 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 referida consolidación, si así lo solicita.
5. La adquisición y cambio de grado se inscribirán en el Registro de Personal del Ayuntamiento de Talayuela.
6. En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles del intervalo correspondiente a cada puesto o escala.
7. Los laborales podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior (jefatura, encargados, oficiales etc.) . Para ello además de tener en cuenta la antigüedad del personal a la hora de la selección, habrán de valorarse los requisitos necesarios para el puesto.
8. Igualmente, podrán adjudicarse por los sistema de provisión señalados, puestos de trabajo a los laborales procedentes de cualquier nivel dentro del grupo al que correspondan, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan y no lo solicite ningún otro laboral de los niveles inmediatamente inferior al puesto que se convoque.
9. Los cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superior en el intervalo de nivel asignado a cada cuerpo o escala serán convocados por el Ayuntamiento, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

Artículo 16º. Promoción interna.

1. Las plazas vacantes, reservadas a promoción interna, se ofertarán a turno de promoción interna, en el que podrán participar los trabajadores laborales fijos que hayan permanecido en su categoría profesional un mínimo de dos años y cuenten con la titulación exigida para la provisión de la plaza.
2. En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante prueba objetiva y concurso de mérito debidamente baremado.



3. Podrán suprimirse algunas de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.

Artículo 17º. La carrera administrativa.

1. Criterios de carrera aplicables al Grupo E:

- a) Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados públicos del grupo E al C1 en los correspondientes áreas de actividad funcional
- b) La convocatoria de promoción del grupo E al C1 se efectuara mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.
 - En la fase de concurso se valorarán los méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con su antigüedad.
 - En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

2. Criterios de carrera aplicables al Grupo C2:

- a) Las convocatorias de acceso a los cuerpos o Escalas del grupo D C2 exigirán conocimientos y capacidades adecuadas a este nivel profesional y el área de actividad funcional a que correspondan las plazas convocadas.
- b) Se procurará una mayor calificación y especialización de este grupo.
- c) El acceso a cuerpos o Escalas del grupo C1 se llevará a cabo prioritariamente a través de la promoción desde el grupo C2 de la correspondiente área de actividad o funcional, cuando la legalidad lo permita, los empleados laborales del grupo D, que carezcan de la titulación de bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo C, siempre que tenga una antigüedad de 10 años en el grupo D o 5 años en el mismo y la superación de un curso específico de formación.
- d) La convocatoria de promoción del grupo C2 al C1 se efectuará por el sistema de concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada caso.

3. Criterios de carrera aplicables al grupo C1:

- a) En una nueva estructura profesional, los empleados laborales del grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva.
- b) La política de personal potenciará paulatinamente los solapamientos profesionales en cometidos y desempeños de puestos con los empleados laborales del grupo C1.



- c) En los concursos en que los empleados laborales del grupo C2 compitan con otros del grupo C1, se primará la pertenencia al grupo superior.
- d) En el contexto de un nuevo modelo de Función Pública se considerará la posibilidad de que la participación de los empleados públicos de un grupo cualquiera en las convocatorias de acceso o promoción a Cuerpo o Escalas del grupo superior, se supla la carencia del nivel de titulación por la superación de cursos específicos impartidos o programados por Instituto o Centro de Formación de la Administración Pública, o en el caso contrario, su aplicación directa en cuanto se publique el nuevo modelo de la función Pública.
- e) Esta previsión no será de aplicación para el acceso a cuerpos o Escalas en los que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en los que esta previsión no resulte adecuada.

4. Criterios de Carrera aplicables al grupo B:

- a) Los empleados laborales del grupo B constituirán, una nueva estructura profesional técnica y ejecutiva.
- b) Se definirán vías de promoción para acceder al sector dentro de esta área. En la Corporación, y en consonancia con el punto anterior, se desarrollarán las siguientes acciones:
 - Se analizarán los puestos desempeñados por empleados laborales del Grupo B a los que pueden acceder en consonancia con el grupo A, para determinar aquellos que deban adscribirse en exclusiva al grupo B.
 - Se tratará de analizar los puestos desempeñados por los empleados laborales del grupo B en áreas especializados para proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera del mismo.
 - Se limitarán, progresivamente los solapamientos profesionales con el grupo C, tanto en cometidos como en desempeño de puestos.
 - En los casos de concurrencia de los empleados laborales del grupo B con los del grupo C para la ocupación de puestos, se primará a los empleados laborales del grupo superior.

5. Criterio de Carrera aplicables al Grupo A:

- a) Aun cuando resulte complejo aplicar modificaciones parciales fuera de un nuevo marco de la Función Pública, las acciones que se desarrollen en el futuro en este ámbito estarán orientadas a reformar las posiciones profesionales definidas por el grado personal y a ordenar las retribuciones de acuerdo con este criterio.



- b) La Administración Local y los órganos representativos sindicales del Ayuntamiento de Talayuela, coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública.
- c) Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública Local y con ello, los niveles de eficacia en su funcionamiento.

Artículo 18º. Funcionarización.

Durante la vigencia del presente Convenio y para aquellos puestos funcionarizables desempeñados por empleados laborales fijos, se realizarán convocatorias independientes de la Oferta de Empleo Público para permitir la funcionarización de los empleados laborales que se encuentren en los citados puestos de trabajo, de acuerdo con los siguientes méritos:

- a) Las pruebas selectivas consistirán en una prueba de carácter práctico, la superación de un curso de formación y una fase de concurso de mérito.
- b) El personal que no supere dichas pruebas o decidiera permanecer en el régimen laboral en el que se encuentre, se mantendrá en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando con el carácter de << a extinguir >> sin menoscabo de su derecho a la promoción de profesional o su traslado a otros puestos.
- c) Se garantizará la participación sindical en las convocatorias y proceso de funcionarización en su totalidad, por medio de un representante.

Artículo 19º. Comisión de servicio.

En todo lo concerniente a las comisiones de servicio, se cumplirá lo establecido en el R.D. 364/1995, de 10 de marzo, o cualquier norma que lo sustituya.

Artículo 20º. Trabajos superior o inferior categoría.

1. Los jefes de los distintos Servicios, propondrán al Alcalde Presidente previa comunicación al Concejal-Delegado responsable del Área de Personal, la habilitación provisionalmente para desempeñar puestos de trabajo de superior o inferior categoría a personal de la misma según las necesidades del servicio y comunicándolo, dentro de los cinco días laborales siguientes, a los servicios de personal, y éstos a su vez por escrito, a los órganos representación del personal y al trabajador.
2. En caso de trabajos de superior categoría el tiempo máximo de habilitación será de 2 meses continuados o 3 discontinuos en un año.



3. En caso de trabajos de inferior categoría, el tiempo máximo de habilitación será de 1 mes o 2 meses discontinuos, en un año.
4. En todos casos, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad empresarial a propuesta del Concejal Delegado de Personal y ratificada por el Alcalde-Presidente. En todos los supuestos, el Ayuntamiento estará obligado a informar a los Órganos de representación del personal.
5. Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría:
 - a) Se incrementarán en la diferencia de las retribuciones del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere el puesto de procedencia.
 - b) En caso de trabajo de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.
 - c) Si durante el desempeño de un trabajo de superior categoría, el personal al servicio del Ayuntamiento sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones integras que viniese devengando en dicha situación.
 - d) En ningún caso el cambio podrá indicar menos cabo de la dignidad humana del trabajador, procurando el Ayuntamiento de Talayuela que el cambio sea voluntario.
 - e) Interinidad.

Cuando se efectúen contrataciones de sustitución estas tendrán las mismas retribuciones que la plaza a la que sustituyen.

Artículo 21º. Registro general de personal.

Todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela se inscribirá en el registro General de Personal del mismo y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente.

Artículo 22º. Jornada laboral y descanso diario.

1. Se establece la jornada de trabajo anual de 1519 horas en horario de 8:00 a 15:00 horas, de 15:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 8:00 horas, con la excepción de determinados servicios a fijar por el Concejal de Personal previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Para los trabajadores de media jornada será de 3 horas y 30 min diarios con un tiempo de descanso de 15 minutos.



El tiempo de recogida y entrega de material se realizará dentro de la jornada marcada y se considerará de trabajo efectivo.

El horario de verano se fijará de mutuo acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores para aquellos centros de trabajo que por necesidades del servicio lo permitan.

2. La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos en que sea inviable el establecimiento de tal jornada. Para la brigada de obra o personal de servicio, será de mañana, asegurando las necesidades ocasionales y de servicios municipales, y la atención personalizada al ciudadano, para lo cual se establecerá un turno de retén.
3. Tanto la inviabilidad para establecer los puestos de trabajo que no puedan acogerse a la jornada continuada, como el turno de retén, se negociarán con los representantes de los trabajadores.
4. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferente Centro se confeccionará por la jefatura de cada Centro, de acuerdo con los Órganos representativos sindicales antes del 31 de Enero de cada año.
5. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo, siempre y cuando no sea posible realizarlos en horario que no interfiera en su trabajo.
6. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio, siempre y cuando no sea posible realizar la formación citada en horario distinto al fijado para su trabajo. Los horarios disponibles en los centros serán acreditados mediante escrito del propio centro.
7. Siempre que un puesto de trabajo se realice más de 80 horas extraordinarias con carácter habitual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.
8. El trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo, ejerciéndose ese derecho entre las 10 y las 12 horas.
9. Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela podrán acogerse al horario flexible, de acuerdo con la normativa vigente para todos los empleados públicos. El Ayuntamiento establecerá, de acuerdo con los órganos representativos sindicales, en qué servicio pueden implantarse dicho horario y los requisitos.

**Artículo 23º. Descanso semanal.**

1. Los laborales dispondrán de un descanso de dos días ininterrumpidos que, con carácter general comprenderá sábado y domingo salvo en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, así como cuando sea necesario por motivos de fiestas y necesidades de la localidad en cuyo caso deberá regularse por la Corporación otro régimen de descanso laboral, previo acuerdo con los órganos representativos sindicales del Ayuntamiento.

Se descansará como mínimo dos fines de semana al mes en las dependencias que por necesidades del servicio sea necesario trabajar los fines de semana, siempre previo acuerdo con los representantes sindicales.

2. En los Centros y servicio con horario fijo diurno, que no sea imprescindible trabajar el sábado o el domingo, el descanso se disfrutará en estos días.
3. La jornada laboral, con carácter general será:
 - Turno fijo diurno 8 a 15 o de 15 a 22 horas.
 - Turno rotatorio: los citados anteriormente, más el de 22 a 8 de la mañana.

Cualquier modificación en estos horarios y turnos deberá ser negociado por la Comisión Negociadora, así como el resto de los horarios especiales.

CAPITULO III. Régimen de retribuciones de los empleados publicos.**Artículo 24º. Normas generales y comunes.**

1. Los empleados laborales sólo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinan en los Anexos que se acompañan a este Convenio.
2. En su virtud, los empleados laborales no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrán percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios o emisiones de dictámenes e informes.
3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que debía realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.



4. A los empleados públicos que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.
5. Las retribuciones percibidas por los empleados laborales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
6. Con efectos 1 de enero de 2022 la cuantía de las retribuciones del personal experimentará al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado, o en la Comunidad Autónoma.
7. Para los años de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuesto Generales del Estado, o en la Comunidad Autónoma.
8. El personal que se contrate como consecuencia de los Convenios que suscriba este Ayuntamiento con las distintas Administraciones percibirán las retribuciones que figuren en los mismos, incrementándose anualmente en el porcentaje que se fije para el personal de las Administraciones Públicas en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 25º. Concepto retributivos.

1. Las retribuciones de los laborales son básicas y complementarias.

a) Son retribuciones básicas:

- El sueldo.
- Trienio.
- Pagas extraordinarias.

b) Son retribuciones complementarias:

Gratificaciones.

2. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completos y con referencia a la situación y derechos del laboral el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:



- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación de permisos sin derecho a retribución.
- b) En el mes que se cese en el servicio activo y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

Artículo 26º. Sueldo.

El sueldo de los empleados laborales del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela, será el que determine para cada grupo de clasificación de Ley de Presupuesto Generales del Estado, para los Empleados Públicos.

Artículo 27º. Trienos.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos por la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos prestados en cualquier Administración Pública.
3. El valor del trienio se fija en 28,85 euros siendo único y el mismo para todos los grupos profesionales actualizándose en igual porcentaje que el resto de retribuciones que la Ley de Presupuestos del Estado establezca excepto para el grupo A2

Artículo 28º. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por el importe que se recoja en los Presupuestos Generales del Estado para cada grupo y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del laboral en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:
 - a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.
 - b) Los laborales en servicio activo con permiso si derecho a retribución devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tenga que percibir antes del permiso.



- c) En 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 laboral en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestados.
2. A los efectos previstos en los apartados anteriores, el tiempo de duración de permiso sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.
3. El importe de las pagas extraordinarias queda sujeto a posibles modificaciones como consecuencia de acuerdos que puedan suscribir los Sindicatos y las Administraciones Públicas, los que serán de aplicación para todo el personal afectado por este Convenio.

Artículo 29º. Completo de destino.

1. El complemento de destino, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. Los puestos de trabajo se clasificarán en niveles, respetando los siguientes intervalos para cada Grupo de clasificación:
 - a) Grupo I-Subgrupo A1: del 22 al 30.
 - b) Grupo II-Subgrupo A2: del 18 al 26.
 - c) Grupo III-Subgrupo B: del 16 al 22.
 - d) Grupo IV-Subgrupo C1: del 15 al 22.
 - e) Grupo V-Subgrupo C2: del 14 al 18.
 - f) Grupo VI-Subgrupo E: del 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 normas que lo sustituya.
4. El pleno de la Corporación, en la relación de puestos de trabajo, determinará el nivel correspondiente a cada uno de ellos dentro de los límites máximo y mínimos anteriormente reflejados.

Artículo 30º. Complemento específico.

1. La valoración y la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral.



2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento de Talayuela se efectuó una valoración del puesto de trabajo atendiendo a la normativa vigente.
4. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puesto de trabajo determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.
5. El complemento específico, en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación, determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que exceden de las propias del puesto base.
6. El complemento específico, en atención a la responsabilidad, retribuirá la que se ostente sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.
7. El complemento específico, en atención a la peligrosidad o penosidad y su aplicación, lo determinará la valoración del puesto de trabajo, y lo retribuirá:
 - a) La toxicidad.
 - b) El esfuerzo físico.
 - c) El contagio.
 - d) La turnicidad.
 - e) La nocturnidad.
 - f) El trabajo a la intemperie.
 - g) Domingo y festivos.
 - h) Jornada partida.
8. Se entiende por nocturnidad los trabajos que coinciden dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 y las 8 horas del día siguiente, a excepción de que los trabajos sean a turno fijo o el trabajador lo solicite. Se abonará al puesto de trabajo que realice noches, que como máximo serán 3 ó 4 en cómputo de 28 días y solamente cuando se realicen.



9. Se entiende por turnicidad los trabajos que realicen de mañana y / o tarde y/ o noche, se trabaje al menos un domingo de cada dos, o el descanso semanal no sea fijo en los días.
10. La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie, estarán supeditado a que la dedicación a estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.
11. El complemento específico, en atención a la dedicación, será homologado a lo establecido para el personal funcionario.
12. Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Talayuela tendrá en concepto de complemento específico, el incremento lineal fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
13. Las cuantías de dichos conceptos se incrementarán anualmente de acuerdo con la subida que experimenten todos los conceptos retributivos del Ayuntamiento de Talayuel

Artículo 31º. Gratificaciones.

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódica en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.
2. A todo el personal laboral se le abonará las horas extraordinarias que efectivamente realicen.
3. Estas gratificaciones se verán incrementadas en función de la subida salarial anual.
4. Se valorarán, atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 80 horas al año, compensándose económicamente según marque el convenio vigente.
5. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por el Alcalde o Concejal Delegado de personal, a instancias de la jefatura del servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados y en un plazo no superior a 5 días laborables¹
6. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los órganos de representación del personal del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.
 - Horas extraordinarias.



1. Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, solo en caso muy excepcionales, de urgente necesidad, podrán realizarse, si rebasar nunca el máximo de 80 horas.

2. El importe de las horas extraordinarias será:

Laboral diurna + 75%

Laboral nocturna + 100%

Nocturnas y festivas + 200 €

Día laborable se considerara de Lunes a Viernes que no sean festivos.

De mutuo acuerdo entre las partes, las horas extras podrán compensarse por tiempos de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización son las mismas equivalencias que el pago de las mismas en la misma proporción que las cuantías económicas.

Artículo 32º. Indemnizaciones por razón del servicio.

Los laborales tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objetivo sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio previa autorización del Sr. Alcalde- Presidente, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

1. Dietas.
2. Gastos de Desplazamiento.
3. Indemnización por residencia eventual.
4. Indemnización por asistencia a tribunal de pruebas selectivas y comisiones de valoración.
5. Indemnización especial.

Dietas.

a) Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, se percibirán las siguientes dietas:

- Dieta entera si se pernocha fuera de la residencia habitual.



- Dieta reducida si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

c) Las cuantías serán las siguientes:

La cuantía de las dietas será la misma para todos los grupos profesionales y serán las siguientes:

- Alojamiento 63,24 euros.
- Media dieta(Comida o cena) 38,76 euros.
- Dieta entera 102 euros.

d) El Excmo. Ayuntamiento abonará, antes del inicio del viaje, empleado laboral que tuviera que desplazarse, al menos el 80 % del valor total de las dietas que corresponden, 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.

Gastos de desplazamiento.

1. Se conceptúa como gastos de desplazamiento la cantidad que se abone al empleo público por los que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.
2. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medio de transporte y conductor a disposición del empleado laboral que por necesidad del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro 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 regular de transporte
3. La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte supondrán, en su caso, el abono del billete utilizado. La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los empleados laborales por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y el Ayuntamiento lo autorice, será el que se fije en los Presupuestos Generales del Estado para cada anualidad.
4. El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, salvo que orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, ya sea patente la imposibilidad del pago previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar en aquellos casos que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravoso para el empleado laboral.



Cuando por razón del servicio el trabajador tenga que utilizar su vehículo, se la abonará a razón de 0.21 euros por km.

Indemnización por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones de valoración.

Las cuantías a aplicar serán las que marque el RD 462/2002.

Indemnización especial.

1. Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al trabajador por los daños, perjuicio o gastos extraordinarios que se ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado laboral.
2. La evolución de la cuantía devengada por este concepto corresponde a la Comisión Municipal de Gobierno tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos del Excmo. Ayuntamiento que deban informar y el del Comité de Empresa.

CAPITULO IV. Permisos y situaciones.

Artículo 33º. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales, pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida o dividirse a petición del empleado laboral en dos periodo de , 11 días hábiles , siendo como mínimo uno de ellos en la fecha de elección del empleado público. Las vacaciones se disfrutarán entre los mes de junio y septiembre, ambos inclusive. El laboral que no disfrute sus vacaciones por necesidad del servicio entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá un día más de permiso por cada 15 días laborales, quedando entendido que la jornada laboral es de lunes a viernes.
2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en periodos mínimo de 5 días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.
3. Antes de 2 meses del comienzo de las vacaciones se confeccionará el calendario vacacional, debiendo ser negociado con los representantes de los trabajadores.
4. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado público en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia con el fin de que el servicio quede cubierto. En caso de no existir acuerdo, se procederá por el turno rotatorio establecido.



5. El 20 de mayo el Excmo. Ayuntamiento expondrá el calendario definitivo de vacaciones. Una vez aprobado y expuesto el calendario no se podrán efectuar cambios salvo circunstancias excepcionales que serán valoradas por la Mesa de Negociación.
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 correspondan disfrutar al empleado laboral dentro del año.
7. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el empleado público pasara a la situación de baja por enfermedad o permiso por nacimiento no se computarán como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio, quien a su vez deberá comunicarlo a los servicios de personal dentro de los 2 días laborales siguientes para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.
8. El empleado laboral de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado. Si éste ha de producirse dentro del año a razón de 2 días y medio por mes trabajado.
9. El empleado laboral que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado o sea superado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en sus caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengado y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.
10. En caso que el empleado laboral cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiesen por causas ajenas al Ayuntamiento de Talayuela tendrá derecho 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. Asimismo, en caso de fallecimiento se le incluirán a efectos de liquidación, todos los días acumulados y el Ayuntamiento fuera deudor para con el trabajador.
11. El trabajador que cumpla los requisitos se le ampliarán las vacaciones en las siguiente escala:
 - 15 años de antigüedad - 1 día más.
 - 20 años de antigüedad - 2 días más.
 - 25 años de antigüedad - 3 días más.
 - 30 años de antigüedad - 4 días más.

**Artículo 34º. Permisos y licencias retribuidos.**

Los empleados laborales de la Corporación, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de licencias y ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

1. Por enfermedad o accidente, en los casos de enfermedad o accidente para el desarrollo normal de las funciones habituales en las que medie baja médica, el trabajador gozará de plenitud de derechos económicos.
2. Por matrimonio, 15 días naturales de duración.
3. Por matrimonio de parientes de 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad, 2 días naturales incluyendo el día de la celebración, siendo el acto fuera del término municipal, 3 días naturales. En el 3.º grado el día de la celebración y dos días si es a más de 300 kms. de distancia.
4. En todo lo referente a las medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, será de aplicación el RDL 6/2019, de 1 de marzo.
5. Por enfermedad grave o accidente de parientes y afines en 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad tendrá derecho el empleado público hasta un máximo de 10 días naturales.
6. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, 1ª grado y afinidad 3 días, de 2º grado y afinidad 2 días y de 3º, 4º grado afinidad 1 día y dos días más en cada caso si produce fuera de la localidad habitual, entendiéndose los días como hábiles.
7. Por traslado de domicilio habitual 2 días naturales.
8. Para la realización de exámenes tendrán derecho los empleados públicos municipales a disponer libre el día del examen, y en caso de que su jornada sea nocturna, podrá disponer de la jornada anterior al examen.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
10. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas, personales o de acompañamiento en 1º y 2º grado o afinidad, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.



11. Todo trabajador que acuda a consultorio médico dentro de su jornada laboral deberá solicitar la expedición de justificante en el que figure la hora de entrada y salida del mismo, el que hará entrega a su superior, procediéndose por la empresa a descontar de sus haberes el tiempo perdido en caso de no cumplir con este requisito.
12. Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.
13. Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en los días que dure el desplazamiento.
14. Las peticiones de estos permisos se concederán siempre que sean cursadas, con una antelación al menos de 5 días, excepto en los casos impredecibles, si existiese respuesta negativa habrá de ser motivada y comunicada a los Órganos de Representación de Personal.
15. Los empleados laborales tendrán derecho a 6 días naturales por asuntos propios, a disfrutar a conveniencia del empleado, previa comunicación con dos días de antelación y siempre que el servicio lo permita, con arreglo al contrato de trabajo que tengan suscrito y no serán acumulables a las vacaciones anuales salvo circunstancias excepcionales que se valorarán por el Comisión Paritaria.

Todo el personal incluido Ayuda a Domicilio podrá disfrutar estos días de Lunes a Viernes.

16. Se disfrutarán dentro del año corriente, pudiendo concederse los primeros días del año siguiente. El incumplimiento del no disfrute de estos días por parte del Ayuntamiento dará lugar al pago de haberes correspondientes a los días no disfrutados.
17. Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan en sábado y domingo dicho permiso se disfrutarán los días hábiles anteriores o posteriores a los mismos o se añadirán dos días más a los de asuntos propios si no se pueden disfrutar por necesidades del servicio.
18. Durante las ferias y fiestas de las localidades donde estén ubicados los Centros de trabajo y en los servicios en que exista la posibilidad de ello, se reducirá la jornada de trabajo en dos (2) horas diarias durante una jornada laborable, a determinar en cada momento. Estas horas en ningún caso serán acumulables. En aquellos servicios donde la jornada laboral no les permita disfrutar dicho permiso, el trabajador tendrá derecho a 1 día de licencia, a disfrutar en la fecha que se determine siempre que las circunstancias lo permitan.

Artículo 35º. Permiso no retribuidos.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:



- a) 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 ininterrumpidas. 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.

- b) 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.

- c) 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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 funcionarios 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.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias 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 funcionarias 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.

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 funcionario 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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios 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 la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias 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.

Artículo 36º. Servicio especiales.

1. Los empleados laborales pasarán a la situación de servicios especiales:
 - a) Cuando desempeñen cargos de Diputados Provinciales.
 - b) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en el Ayuntamiento de Talayuela.
 - c) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
 - d) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos político.
2. A los empleados laborales que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen.
3. Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados laborales en situación de Servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, bien en comisión de servicio o bien por un empleado laboral contratado temporalmente.
4. A los empleados laborales en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios.
5. Quienes pierdan la condición, en virtud de lo cual 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.



6. No obstante, los Diputados, Senadores, miembros de la Asamblea Legislativa de las Comunidades Autónomas, Alcaldes y Concejales 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 cargos representativos provinciales y sindicales liberados.

Artículo 37º. Excedencias.

a) Excedencias voluntaria por prestación de servicio en el sector Público.

1. Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria a los empleados laborales, cuando se encuentre en servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situaciones de servicio activo o servicios especiales.
2. Los empleados laborales podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella, deberán solicitar el reingreso al servicio activo, en el plazo máximo de 30 días, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria, permanecerán en situación de excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 46, así como en la Ley de la Función Pública 13/2015 de 8 de abril. .

b) Excedencia voluntaria por interés particular.

1. La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declara a petición de los empleados laborales o de oficio en los supuestos establecidos reglamentariamente.
2. Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicio efectivo en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anterior a la solicitud.
3. Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a un año continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el empleado laboral acredite haber prestado en cualquiera de la Administraciones Públicas, con un máximo de quince.
4. En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de empleado laboral.



5. La concesión de esta excedencia quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del empleado laboral cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.

6. La solicitud de reingreso al servicio activo condicionada a puesto concreto no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.

c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince a los empleados laborales cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter indefinido, como funcionario o como laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como Órgano Constitucionales o del Poder Judicial.

2. Antes de finalizar el periodo de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

d) Efecto de la excedencia voluntaria.

1. La situación de la excedencia voluntaria regulada en los dos apartados anteriores no produce en ningún caso, reserva del puesto de trabajo y los empleados laborales que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones. No les será computable el tiempo permanecido que en tal situación a efectos de promoción, trienios, derechos pasivos, sea aprobada por la Corporación.

2. El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante presupuestaria. En tanto se produzca la vacante de su puesto, el empleado laboral con excedencia voluntaria podrá optar por ocupar un puesto de inferior categoría.

3. El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo se realizará mediante comisión de servicio, hasta que se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita en el artículo relativo a la provisión de puestos de trabajo.

e) Excedencia para el cuidado de hijos.

1. Los empleados laborales tendrán derecho a un periodo de excedencia no inferior a un año ni superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.



2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento de Talayuela sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
3. El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.
4. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a cualquier puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.
5. Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijo no solicita el reingreso activo, el empleado laboral será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
6. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

CAPITULO V. Derechos sociales.

Artículo 38º. Garantía.

1. Los empleados laborales en activo de este Ayuntamiento de Talayuela y sus organismos Autónomos tendrán los derechos sociales que determinan en este capítulo.
2. Por el Excmo. Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del empleado público que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe o sea el Ayuntamiento el demandante o medie renuncia expresa del propio empleado laboral al ser el Excmo. Ayuntamiento demandante.
3. El tiempo que el empleado laboral emplee en las citaciones o llamamientos judiciales mencionados en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupara alguna de las excepciones contenidas en el mismo apartado.
4. El Excmo. Ayuntamiento de Talayuela garantiza la adscripción del empleado público que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público, manteniendo las retribuciones anteriores.

**Artículo 39º. Compensaciones o ayudas económico-sociales.****1. Por escolaridad:**

Las solicitudes se presentarán al principio de cada curso escolar.

A todos los empleados laborales fijos e indefinidos del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela y sus Organismos Autónomos, se les concederá una ayuda económica por escolaridad para sus hijos, hasta un máximo de dos según la siguiente escala:

- Educación primaria: 1º, 2º y 3er ciclo: 100 €/año/hijo.
- Educación infantil: 100 €/año/hijo.
- Educación Secundaria Obligatoria, FP Básica, Ciclos Formativos Y FPI: 150 €/año/hijo.
- Bachillerato y FP2: 150 €/año/hijo.
- Escuelas Universitarias: 250 €/año/hijo.
- Facultades Universitarias: 250 €/año/hijo.

En el caso de cónyuge o compañero/a que presten ambos sus servicios en esta Empresa, solamente podrá optar uno de ellos a la ayuda establecida para sus hijos.

En todos los casos se acreditará mediante la certificación de la matrícula acompañando la solicitud.

2. Fallecimiento:

En caso de muerte, fallecimiento por otras causas o accidente de un empleado laboral, la empresa abonará a los familiares del mismo la indemnización de 2 mensualidades de sus haberes.

3. Por enfermedad o accidente:

a) En caso de accidente, sea o no de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, el Excmo. Ayuntamiento de Talayuela complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta 100 % de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.

b) Seguro colectivo de vida. El Excmo. Ayuntamiento de Talayuela en virtud de este acuerdo, queda obligado a concertar, un seguro colectivo de vida a todos sus empleados laborales fijos e indefinidos, que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta y responsabilidad civil, en la cuantía de



- Muerte: 20.845 euros por cada empleado público.
- Invalidez Permanente Absoluta: 19.202 euros por cada empleado público.

La selección de la póliza se realizará con representación de la parte social de la Comisión Negociadora.

Además del reconocimiento médico de ingreso los Empleados laborales deberán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador y del Ayuntamiento. A este último, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del empleado público para el desempeñar el puesto de trabajo o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica.

El personal que realice su trabajo con pantalla de ordenador, deberá someterse a las revisiones médicas necesarias cada seis meses o por prescripción facultativa.

4. Prótesis, gafas, etc.

a) A todos los empleados laborales fijos e indefinidos del Ayuntamiento de Talayuela, se les concederán las siguientes ayudas:

- Gafas. Previo informe del facultativo del Servicio Extremeño de Salud y factura original se establece una ayuda del 50 % del total de las mismas, hasta un máximo de 300 €. 320 Euros.
- Dentaduras. Se establece una ayuda del 50 % de hasta un máximo de 640 Euros. del gasto producido en arreglos, empastes, tarsectomía (limpieza de boca), etc.
- Otras prótesis. Para medias ortopédicas, tobilleras, sillas de rueda, etc., previo informe del facultativo, se establecen las mismas bonificaciones que en el apartado anterior.

Por el Ayuntamiento de Talayuela se constituirá una bolsa anual de 3005´06Euros. con la que atender estas contingencias, las que se liquidarán al final de cada ejercicio, no superando las cantidades a abonar dicha cifra, prorrateándose entre los beneficiarios la suma a percibir por cada uno de ellos, en caso de que el montante de las peticiones sumen más que el fondo disponible.

Artículo 40º. Premios.

Todos los empleados laborales fijos e indefinidos que cuenten con una antigüedad en la empresa de 15 años podrán solicitar y la jubilación anticipada voluntaria entre los 60 y 63 años de edad, y tendrán derecho al premio o indemnización que a continuación se expone:



- A los 60 años ----- 18.215, 28 €
- A los 61 años ----- 15.252, 56 €
- A los 62 años ----- 12.289,82 €
- A los 63 años ----- 9.327,11 €
- A los 64 años----- 6.364 €

Artículo 41º. Anticipos.

1. Todos los empleados laborales podrán solicitar y obtener del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela un anticipo sin intereses, en caso de necesidad imperiosa y previa justificación fehaciente, que valorará la Comisión Paritaria, de hasta 3.005,06 €. Así mismo, los empleados temporales podrán solicitar con el límite de los días trabajados y no abonados hasta el momento de la solicitud.
2. El estudio, valoración, concesión o denegación de las solicitudes lo realizará la Comisión de Gobierno del Ayuntamiento previa valoración no vinculante de la Comisión Paritaria.
3. La contestación al interesado se hará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.
4. La amortización se efectuará en un periodo máximo de 24 mensualidades.
5. Ningún trabajador que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro salvo que:
 - a) Hayan transcurridos 24 meses.
 - b) No haya agotado la prestación.
 - c) Haya amortizado el anterior.
6. Toda solicitud de anticipo se efectuará antes del día 15 de cada mes.

Artículo 42º. Servicios auxiliares.

Todos los empleados laborales pasarán a servicios auxiliares, siempre que las necesidades lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:

Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo, siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico.



Todos los empleados laborales que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y complementarias que corresponden a su nuevo puesto de trabajo.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado.

El Concejal Delegado de Personal, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará a la Comisión Paritaria.

Laboral con capacidad disminuida, cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente, el laboral sea declarado por el organismo oficial correspondiente inválido parcial o total para su trabajo habitual, el Excmo. Ayuntamiento dará prioridad a ocupar otro puesto de trabajo acorde a sus circunstancias, adoptándole sus retribuciones al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios auxiliares serán valorados y aceptados conjuntamente por el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.

CAPITULO VI.

Artículo 43º. Formación profesional.

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea, haciendo extensivo a esta Administración el Acuerdo sobre formación suscrita el 2 de Abril de 1991.

1. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudios a los empleados laborales fijos e indefinidos que tengan una antigüedad en la empresa superior a 15 meses y 1 día:
 - a) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 40 horas /año, como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera del Ayuntamiento de Talayuela y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo.
 - b) Los trabajadores (empleados laborales) comprendidos en el ámbito del presente Convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine el Ayuntamiento. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.



- c) De educación general, social o cívica. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
 - d) Los empleados que cursen estudios en Centro de enseñanza o cursos de formación reglada, tendrán prioridad de elección de horario y turno de trabajo, cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.
2. Se concederán las siguientes licencias no retribuidas :
- a) De formación sindical. Los representantes sindicales tendrán derecho, a asistir y participar en los cursos relacionado con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.
 - b) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máximo de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.
3. Durante el período de vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicatos y Administración, que afectará a todas las categoría y grupos profesionales existentes en esta Corporación, debiendo ser su realización compatible con la jornada laboral.
4. Se hará un plan de reciclaje para los trabajadores más necesitados por sus escasas cualificaciones y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir Convenio con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.
5. Se realizarán estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a esta Corporación la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción a nuevas tecnologías, que sirvan para establecer convenios futuros.
6. Se asegurará la participación de las organizaciones sindicales más representativas, en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, así como seguimiento y evolución del plan formativo.
7. Se vinculará la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala, serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden los servicios y fije la Comisión de Formación oportuna. Las convocatorias deberán publicarse en el B.O.P. En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.



8. La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el empleado laboral y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concursos de mérito que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una comisión creada a tal efecto y que contará entre sus miembros con un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas. Los participantes en los cursos mantendrán su situación de servicio y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.
9. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán:
 - a) Proponer acciones formativas.
 - b) Elaborar los objetos del plan de formación.
 - c) Aprobar el plan de Formación y su seguimiento
 - d) Realizar la selección de los participantes a los cursos.
 - e) Distribuir los recursos y control de los mismos.
 - f) Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivo más necesitados, tanto de especialización como reciclaje o reconversión.
 - g) Promover ayudas o facilidades externas o complementarias de los trabajadores menos cualificados.
 - h) Cogestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras instituciones (Fondo Social Europeo, Ministerio de Educación y Cultura, etc.).
10. El Ayuntamiento de Talayuela homologará directamente cualquier curso de Planes de formación continua de otras Administraciones Públicas.

Artículo 44º. Promoción Profesional.

1. Los puestos de trabajo de los empleados laborales del Ayuntamiento se clasifican en 19 niveles.
2. Todos los empleados laborales 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. Si durante el tiempo en el que el empleado laboral 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.



3. Cuando un empleado público obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación si así lo solicita.
4. 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 este último será computable para la consolidación del correspondiente a su nuevo destino, si así lo solicita.
5. La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Talayuela.
6. En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles del intervalo correspondiente a cada grupo o escala.
7. Los empleados laborales podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo con la cualificación necesaria para ello.
8. Igualmente podrán adjudicarse por sistemas de provisión señalados, puesto de trabajo a los empleados laborales procedentes de cualquier nivel dentro del grupo al que correspondan, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan y no la solicite ningún otro empleado laboral de los niveles inmediatamente inferior al puesto que se convoque.
9. Los cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en los intervalos de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

CAPITULO VII. Salud laboral.

Artículo 45º. Comité de Salud Laboral.

1. En aplicación de la normativa en vigor, corresponde al Ayuntamiento el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, que se concreta en garantizar la información, consulta y participación, dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores en general, y más exhaustivamente a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, en particular, la vigilancia de la salud, tanto puntual, como periódica, y la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
2. Para ello se elaborará un Plan Integral de Prevención en el que se prestará especial atención a los trabajadores más sensibles a determinados riesgos y la adaptación de los puestos de trabajo que impliquen mayor riesgo. Este Plan incluirá una Evaluación Inicial, conforme



a lo que la Ley establece, un Plan de Emergencia y Evacuación para cada Centro de trabajo, las medidas concretas de actuación y unos criterios de seguimiento, contando para ello con todos los trabajadores y sus órganos legales de representación.

Existirá un único Comité de Seguridad y Salud, cuya composición y funciones serán las recogidas legalmente, art. 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (última modificación: 29 de diciembre de 2014).

Artículo 46º. Funciones del Comité de Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención que formen parte del Comité de Seguridad y Salud les corresponderá las funciones y competencias que se recogen en los art. 35, 36 y 37 de la misma Ley 31/1995.

Artículo 47º. Uniformes de trabajo.

El Ayuntamiento de Talayuela proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo las necesite, las siguientes prendas:

Para personal Laboral:

- 4 pantalones.
- 2 camisas manga larga.
- 2 camisas manga corta.
- 2 chaquetas.
- 2 jerséis.
- 1 chaqueta invierno o anorak.
- 1 par de botas.
- 1 par de zapatos.

Para el personal que lo necesite se le entregara 1 traje de agua y unas botas.

Para limpiadoras y auxiliares de ayuda a domicilio será el siguiente:

- 2 batas o traje completo.
- 1 par de zapatos o zuecos.



Al personal de contratación por un mes o menos se le dotará a su ingreso de 1 mono o bata y botas de seguridad dependiendo del servicio que vaya a realizar.

Se proporcionarán los utensilios necesarios de trabajo (vestuario, guantes, botas, etc.) a todos aquellos puestos que por sus funciones así lo necesiten.

Cuando este material se deteriore y siempre con su presentación para justificar tal evento, se les proporcionará nuevo material.

Se establece con carácter general una periodicidad de entrega de los uniformes de verano de abril o mayo y para los de invierno de septiembre u octubre.

El trabajador, entregará al término de su contrato y en el momento de recepción del finiquito, el EPI completo que se le entregó en el inicio de su contrato, descontándosele de la liquidación final el valor de los EPI si no fueran entregados en ese momento.

Artículo 48º. Botiquín de primero auxilios.

En todos los centros de trabajo, así como vehículos y maquinaria, habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello el Comité de Salud Laboral.

CAPITULO VIII. Derechos sindicales.

Artículo 49º. Comité de Empresa.

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de laborales y en su caso de los laborales temporales, sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.
2. Serán objeto de negociación por los órganos de representación del personal, las materias siguientes:
 - a) La aplicación de las retribuciones de los trabajadores
 - b) La preparación de los planes de oferta de empleo.
 - c) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional.
 - d) Las materias de índole económica, de prestaciones de servicios sindicales, asistenciales y, en general cuantas afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los laborales y sus órganos sindicales del Excmo. Ayuntamiento.
3. El comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Ayuntamiento de Talayuela.



4. Emitirá informe no vinculante 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 método de trabajo.
5. El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, así como la apertura de expedientes disciplinarios, informativos y sancionadores.
6. El comité de empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguiente cuestiones:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Regimiento de permisos, vacaciones y licencias.
7. Conocerá, 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, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
8. El Comité de Empresa vigilará los cumplimientos de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas antes los organismos competentes. Tendrá acceso a los boletines de cotización TC-1 Y TC-2
9. El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
10. Participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.
11. El Comité de Empresa colaborará con el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
12. Informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
13. Se reconoce al Comité de Empresa 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 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 a tenor de las competencias reconocidas deben evacuarse en el plazo 10 días.
16. El Excmo. Ayuntamiento de Talayuela habilitará a los Órganos de representación del personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, siempre que ello sea posible. Asimismo autorizará a sus miembros el uso de la fotocopiadora 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 o jefe del Centro o del Servicio.
17. Se entregará una copia básica de los contratos celebrados por el Excmo. Ayuntamiento de Talayuela.
18. Dispondrán de un crédito horario igual que el de los Delegados Sindicales.

Artículo 50º. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos:

1. El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
2. La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
3. Ser oído el Comité de Empresa en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posteriores a la expiración de su mandato, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
4. Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales, se establece un crédito de horas mensuales, dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:



- a) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reunión convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.
- b) 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 laborales, salvo imposibilidad manifiesta.
- c) Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación.
- d) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a 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 laboral en el ejercicio de su representación.
- e) Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 51º. Secciones sindicales.

1. El laboral afiliado a un sindicato podrá constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo.
2. Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.
3. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de Excmo. Ayuntamiento, dispondrán de 10 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados en el Centro de Trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación al Concejal Delegado de Personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/ 1985 de 2 de agosto, de libertad sindical.
4. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:
 - a) Ser informados y oídos por la Corporación, con Carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus empleados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistemas de organización del trabajo.
 - b) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para su uso exclusivo que, a tal efecto se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.



5. Al empleado laboral que acceda a liberado, le serán respetados todos sus derechos y condiciones sociales, laborales profesionales y las retribuciones del puesto que ocupa en la R.P.T. hasta tanto se incorpore a su puesto de trabajo.

Artículo 52º. Bolsa de horas.

1. Los sindicatos firmantes del presente Convenio podrán crear una bolsa de horas sindicales que estará formada por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los Delegados Sindicales y representantes del personal, así como las que se disponen en el párrafo siguiente, y subdivididas, a efectos de cómputo, de la siguiente forma:
 - a) Parte fija, que incluye las horas de los Delegados Sindicales:
 - CC.OO: 15 horas/mes.
 - UGT: 15 horas/mes.
 - b) Parte variable: se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los Representantes del Personal en sus respectivos Sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.
2. La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada central sindical pudiendo distribuirla entre los trabajadores que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquellos que ocupen puesto de libre designación. La cesión del crédito horario de cada representante sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, manifestando su consentimiento así como el número de horas cedidas.
3. El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 130 al mes, y para liberación parcial en 68 horas mensuales. Si se modifica el horario, al pactarse uno nuevo por convenio, igualmente disminuirá dicho crédito.

Artículo 53º. Asambleas general.

1. Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todos los empleados laborales:
 - a) Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de los delegados sindicales.
 - b) El Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegado de Personal, Cualquiera del Excmo. Ayuntamiento siempre que no sea inferior al 40 %.



2. Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:
 - a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborales.
 - b) Señalar día, 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 del Ayuntamiento no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.
4. Los convocantes de la Asamblea General serán responsables del normal desarrollo de la misma.
5. Sólo se concederán autorizaciones de Asamblea General en horas de trabajo hasta un máximo de 10 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.

CAPITULO IX. Régimen disciplinario.

Artículo 54º. Faltas.

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

Artículo. 55º. Faltas leves.

Se consideran faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
2. La ligera incorrección con el público, los compañeros o los subordinados.
3. Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.
4. El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
5. El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.
6. En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido inexcusables.

**Artículo 56º. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

1. La falta de obediencia a los superiores y autoridades.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
4. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
5. Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.
6. Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los subordinados.
7. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
8. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como sus compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias del Centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
9. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
10. La grave perturbación del Servicio.
11. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios, laborales o de la Administración en sí, así como a cualquier miembro de la Corporación en el ejercicio de sus funciones.
12. La grave falta de consideración con los subordinados.
13. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a Impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
14. Haber sido sancionado por la comisión de 3 faltas leves en el periodo de un año.

Artículo 57º. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la constitución o al estatuto en el Ejercicio de la Función Pública.



2. La embriaguez habitual o la toxicomanía, si repercuten negativamente tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier persona que se halle en el Centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
3. El abandono del servicio.
4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen graves perjuicios a la Administración o a los ciudadanos.
5. La publicación o utilización indebida de secretos, declarados oficiales por la ley o calificados como tales.
6. La notoria falta de rendimiento que con lleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
7. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
8. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
9. La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
10. La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por ley.
11. El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
12. La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
13. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.

Artículo 58º. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este reglamento podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

- Apercibimiento.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 años.



Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 años y 1 día hasta 6 años
- Separación del servicio

Artículo. 59º. Procedimiento.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, aceptan en lo referente al régimen disciplinario establecer el mismo procedimiento para los Empleados laborales
2. En los retrasos no justificados el trabajador tendrá opción a recuperar el tiempo perdido en el cómputo semanal.
3. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al interesado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 60º. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. 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 permaneciese paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al funcionario o laboral sujeto al procedimiento.
3. 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 hubiese comenzado.

Artículo 61º. Cancelación de faltas y sanciones.

1. El empleado laboral podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubiera transcurrido 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.
2. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el Empleado laboral vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán doble que los señalados en el apartado anterior.



3. El procedimiento para llevar a cabo la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado laboral sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

Disposiciones finales

Primera.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los funcionarios y laborales, ha de entenderse referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Cuarto grado
			Bisabuelo/ a	
		Abuelo/a		
	Padre- Madre		Tío/a	Primo /a Hermano / a
Titular Cónyuge		Hermano / a		
	Hijo /a		Sobrino /a	
		Nieto / a		
			Biznieto /a	

Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien el empleado laboral se halle ligado de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En ese último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Segunda.

El Excmo. Ayuntamiento entregará copia del presente convenio a todos los empleados laborales fijo, indefinidos y a los de nuevo ingreso que lo soliciten debidamente en el Departamento de Personal del Ayuntamiento de Talayuela.

Tercera.

Los Sindicatos firmantes, miembros de la Comisión Negociadora y la Corporación negociarán los Fondos Adicionales que, en su caso se pudieran aplicar durante la vigencia de este Convenio.

**Cuarta.**

Las cuantías previstas en el capítulo V, referentes a ayudas sociales se incrementarán cada año al menos lo mismo que suba el IPC real de cada ejercicio.

Quinta.

La cuantía del trineo para los trabajadores del grupo A2 se mantendrá en la misma cuantía en la que está en el ejercicio 2021 – 38,12 €.

Disposiciones transitorias.**Primera.**

Todo gastos de personal, por su carácter preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales, a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de Resolución Presidencial, salvo pacto en contrario.

En caso de no cumplirse el plazo establecido, será necesario presentación a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, de una resolución motivada.

Disposición derogatoria.

Queda 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.

El presente Convenio entrará en vigor una vez pasados todos los trámites legales y después de su publicación definitiva.

Talayuela 3 de diciembre de 2021.

LA MESA NEGOCIADORA

POR U.G.T.

POR CC.OO.

POR EL AYUNTAMIENTO



ANEXO: TABLA SALARIAL 2022 (Las cantidades aquí reflejadas se incrementarán el mismo porcentaje que el que establezca el gobierno, de subida salarial para los empleados públicos, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, excepto para la cuantía de trienio mensual de los grupos C2 y E)

CATEGORÍA PROFESIONAL	GRUPO DE CLASIFICACIÓN	RETRIBUCIÓN MENSUAL		PAGAS EXTRAS		TOTAL ANUAL SIN TRIENIOS MENSUALES NI DE PAGAS EXTRAS
		SUELDO MENSUAL	TRienio mensual	SUELDO	TRienio	
INGENIERA OBRAS PÚBLICAS	A2	2.073,71	38,12	1.789,48	27,79	28.463,48
ARQUITECTO TÉCNICO	A2	2.073,71	38,12	1.789,48	27,79	28.463,48
TRABAJADOR SOCIAL	A2	2.073,71	38,12	1.789,48	27,79	28.463,48
DINAMIZADOR DEPORTIVO	A2	2.073,71	38,12	1.789,48	27,79	28.463,48
OFICIAL 2ª (ENCARGADO)	C2	1.406,75	28,85	1.400,77	19,44	19.682,54
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	C2	1.531,04	28,85	1.525,06	19,44	21.422,60
OFICIAL 1ª CONDUCTOR	C2	1.531,04	28,85	1.525,06	19,44	21.422,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO INDEFINIDO	C2	1.372,25	28,85	1.366,27	19,44	19.199,54
AUXILIAR BIBLIOTECA	C2	1.323,08	28,85	1.317,10	19,44	18.511,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO TEMPORAL	C2	1.112,82	28,85	1.106,84	19,44	15.567,52
ANIMADOR/MONITOR SOCIOCULTURAL	C2	1.112,81	28,85	1.106,83	19,44	15.567,38
OFICIALES 1ª ALBAÑILERÍA	C2	1.122,75	28,85	1.116,77	19,44	15.706,54
OFICIALES 2ª ALBAÑILERÍA	C2	1.060,91	28,85	1.054,93	19,44	14.840,78
OFICIAL 1ª PINTOR	C2	1.122,75	28,85	1.116,77	19,44	15.706,54
CONSERJES SERVICIOS VARIOS	E	976,56	28,85	976,56	14,78	13.671,84
PEÓN ESPECIALISTA (ENCARGADO)	E	1.223,15	28,85	1.223,15	14,78	17.124,10
PEÓN ESPECIALISTA	E	1.223,15	28,85	1.223,15	14,78	17.124,10
PEÓN ORDINARIO	E	976,56	28,85	976,56	14,78	13.671,84
AUXILIAR DE ASISTENCIA	E	1.144,30	28,85	1.144,30	14,78	16.020,20
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	E	976,86	28,85	976,86	14,78	13.676,04
LIMPIADORES/AS	E	976,86	28,85	976,86	14,78	13.676,04
PEONES DE JARDINERÍA	E	976,56	28,85	976,56	14,78	13.671,84
VIGILANTES DE PAQUES	E	976,56	28,85	976,56	14,78	13.671,84
MANTENEDORES (PARQUES, JARDINES y/o EDIFICIOS)	E	976,56	28,85	976,56	14,78	13.671,84
SOCORRISTA	E	990,86	28,85	990,86	14,78	13.872,04
TAQUILLERO	E	976,56	28,85	976,56	14,78	13.671,84
OFICIAL 1ª AEPSA				CONVENIO CONSTRUCCIÓN		
OFICIAL 2ª AEPSA				CONVENIO CONSTRUCCIÓN		
PEÓN AEPSA				CONVENIO CONSTRUCCIÓN		
GRATIFICACIONES TRANSITORIAS						
INGENIERO OBRAS PÚBLICAS	391,23					
ARQUITECTO TÉCNICO	433,6					
OFICIAL 2ª ENCARGADO	216,82					
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	196,04					
PEÓN ESPECIALISTA (ENCARGADO)	216,82					