



## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo del Organismo Autónomo Local Instituto para la Promoción Económica de Talavera (OAL IPETA)", número de código de convenio 45100604012020, suscrito por la parte empresarial por una representante de la entidad local, y por la parte social por las delegadas de Personal de la misma, presentado ante este organismo el día 26 de febrero de 2020. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 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; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.  
Toledo, 28 de febrero de 2020.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL INSTITUTO PARA LA PROMOCIÓN ECONOMICA DE TALAVERA

#### CAPÍTULO I. PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO

##### Artículo 1. Partes concertantes

Conciertan el presente convenio colectivo, de un lado, el Organismo Autónomo Local Instituto para Promoción Económica de Talavera, en adelante OAL IPETA, y del otro las y los delegados de personal del citado organismo.

#### CAPÍTULO II. ÁMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN Y VIGENCIA

##### Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídico laboral, presta o preste sus servicios para el OAL IPETA y centros de él dependientes, tanto por contrato con la misma, como en virtud de futuras transferencias u otro procedimiento legalmente establecido.

##### Artículo 3. Duración y vigencia

El presente convenio colectivo tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2023 y entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por el Consejo Rector posterior a su firma, retro trayendo sus efectos económicos al 1 de enero de 2020.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar formalmente el convenio colectivo a partir del primero de septiembre del último año de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

Denunciado el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

En defecto de denuncia del convenio colectivo, éste quedará prorrogado por períodos anuales sucesivos.

##### Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación, serán considerados global y conjuntamente. Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción competente, las partes procederán a negociar un nuevo convenio colectivo salvo que los dos tercios de los miembros de cada una de las partes acuerden, en su caso, negociar la parte anulada. En ambos supuestos, hasta la elaboración de un nuevo texto, se le aplicará el convenio colectivo anterior al que estuviesen acogidos, en su última versión.

Este mismo procedimiento se aplicará en caso de suspensión de la totalidad o parte de este convenio por los Tribunales.



### Artículo 5. Cláusula de garantía

1. La modificación y/o cesación total o parcial de actividad de cualquier servicio o centro de trabajo que actualmente desarrolle o preste al OAL IPETA será previamente negociada y pactada con los representantes del Comité de Empresa

2. Para el supuesto de que no exista acuerdo, el OAL IPETA se reservará la decisión y garantizará la permanencia dentro de la plantilla del mismo de todo el personal afectado manteniendo el servicio de forma que permita garantizar las condiciones económicas y laborales de todos las y los trabajadores. Dichas situaciones se resolverán mediante negociación con los representantes del personal laboral.

3. Si se produjera la cesación en su actividad de un servicio municipal como consecuencia de transferencia, convenio con otra administración o por un cambio de gestión, todo trabajador afectado que quiera pasar lo hará de forma voluntaria y con las condiciones económicas-laborales adquiridas desde ese momento, manteniéndose las mismas hasta que el servicio en cuestión vuelva a ser prestado por el propio organismo autónomo, sin perjuicio de los incrementos salariales y mejoras laborales que se prevean en el convenio que resulte de aplicación en cada momento. Para ello, estas condiciones deberán ser recogidas expresamente en el contrato suscrito por cada trabajador afectado y la empresa o Administración prestadora del servicio, y será incluido en el contrato o convenio que se suscriba con la entidad que se haga cargo de la gestión del servicio. Asimismo, en el supuesto de que se produjera una sucesión en la prestación del servicio a favor de cualquier entidad, pública o privada, se deberá ratificar el acuerdo anterior entre todas las personas físicas o jurídicas afectadas. En consecuencia, las condiciones económicas y laborales a que se refiere este párrafo, constituidas por la normativa legal, el convenio colectivo de aplicación, y el contrato de trabajo serán concretadas y plasmadas en el pliego de condiciones o convenio que rija la prestación del servicio en el futuro, previa negociación con la representación legal de los trabajadores.

4. El/La trabajador/a tendrá derecho al ingreso en cualquier plaza de su grupo y su subgrupo u otro inferior que exista en la plantilla. De no existir vacante en la plantilla de personal laboral, el OAL IPETA se compromete a reconvertir una plaza, si existe y está dotada presupuestariamente, equivalente de la plantilla de personal funcionario en el plazo que permita la dotación presupuestaria. Mientras tanto dichos trabajadores quedarán en situación de excedencia voluntaria indefinida en el OAL IPETA.

5. Cuando el servicio deba cesar porque la normativa aplicable haga inviable el mantenimiento del mismo el OAL IPETA garantizará la permanencia al servicio del mismo de todo el personal afectado mediante su traslado a un puesto de trabajo análogo o similar, respetándose en todo caso su grupo y subgrupo; en cuanto a las retribuciones se respetarán el salario base, el complemento de destino y el complemento específico que corresponda a la categoría mínima del subgrupo correspondiente. Dichas situaciones se resolverán igualmente mediante negociación con los representantes del personal laboral.

6. En el supuesto de que el OAL IPETA se suprima y según lo establecido en los artículos 26 y 28 de los estatutos de dicho organismo el personal laboral fijo se integrará en la plantilla del Ayuntamiento de Talavera de la Reina con el respeto de los derechos reconocidos en el organismo autónomo.

## CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Artículo 6. Organización del trabajo

Entendiendo que la organización del trabajo es facultad del órgano competente del OAL IPETA, en los términos legalmente previstos y que para su mejora en los servicios que presta al ciudadano, es fundamental la participación de las y los trabajadores, es por lo que se constituirá en los dos meses siguientes a la firma del presente convenio, una Comisión de Organización de carácter técnico y consultivo con la siguiente representación:

- Presidente: El/La Presidente/a del OAL IPETA o Concejal/a en quien delegue.
- Un miembro del OAL IPETA
- Uno del personal del servicio correspondiente, elegido por los trabajadores del citado servicio.

La representación del personal laboral, pudiendo asistir las y los delegados sindicales de los sindicatos que tengan el carácter de representativo con voz pero sin voto.

Esta Comisión emitirá anualmente un informe de cada uno de los servicios.

La aplicación práctica de la organización corresponde a los titulares de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente convenio colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos en el artículo 9 del presente convenio en relación con la representación legal de las y los trabajadores, los cuales tendrán derecho a participar en todas aquellas instancias donde se establezcan condiciones de trabajo, participando en las reuniones de centro, servicio o departamento con los objetivos siguientes:

a) Estudiar las condiciones de trabajo en los diferentes centros o servicios. A este fin, siempre que en un servicio se superen las 840 horas extraordinarias anuales, la Comisión estará obligada a la realización de un estudio sobre su organización y efectivos, el cual deberá adoptarse de inmediato y en todo caso, si fuera necesario, en el primera oferta pública de empleo que se apruebe.

b) Proponer cuantas ideas se consideren beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo, debiendo ser debatidas en las reuniones periódicas citadas anteriormente.



c) Trasladar al organismo competente para su deliberación cuantas sugerencias les sean comunicadas por sus representados y sobre las que no se hayan alcanzado acuerdos en las reuniones de centros o departamentos.

d) El dictamen de la Comisión será obligatorio antes de la modificación del régimen aplicable o la amortización de cualquier puesto de trabajo, para las resoluciones municipales relativas a la forma de gestión de servicio y las que afecten a los pactos de trabajo existentes. Este dictamen será emitido en el plazo de siete días contados a partir del día de celebración de la Comisión.

e) La Comisión elabora un diagnóstico global de la situación de los recursos humanos en el OAL IPETA que diseña una política de empleo acorde con las necesidades del mismo para la mejora de los servicios públicos.

## CAPÍTULO IV. COMISIÓN PARITARIA

### Artículo 7. Composición de la Comisión Paritaria

Entre las partes firmantes se crea una Comisión Paritaria con carácter vinculante y ejecutivo. Sus funciones son las que se atribuyen en el artículo 9 del presente convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros en representación de la Administración y otros dos en representación de las y los trabajadores.

### Artículo 8. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria, que estará presidida por la Presidencia del organismo autónomo o persona en quien delegue, se constituirá en el plazo máximo de treinta días a partir de la firma del presente convenio.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las partes firmantes, excepto en los casos en que otros artículos de este convenio exijan otro tipo de mayoría, y quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación sindical, y se incluirán como parte integrante del convenio colectivo, dándoles la correspondiente publicidad en los centros de trabajo.

La Comisión Paritaria, a través de su Presidente/a y a propuesta de cualquiera de los Sindicatos firmantes de este convenio, convocará a aquellos trabajadores cuya información pueda considerar necesaria para clarificar aspectos relacionados con la interpretación del presente convenio.

Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias se remitirán a todos los miembros de la Comisión con diez días de antelación, y se pondrá a disposición desde la convocatoria la documentación para su discusión. Las reuniones se realizarán en la primera quincena del mes que corresponda.

El orden del día se elaborará en virtud de las propuestas presentadas por las representaciones del organismo autónomo de la representación del personal laboral, con anterioridad a la reunión semestral donde figurará como primer punto la aprobación y firma del acta de la reunión anterior.

Se convocarán reuniones extraordinarias a instancia de las y los delegados sindicales, de la Comisión Paritaria, o del Organismo Autónomo IPETA, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual deberá ir acompañada de la oportuna documentación justificativa. Las actas de estas reuniones se aprobarán y firmarán al término de cada una de ellas.

Para quedar válidamente constituida la Comisión Paritaria será necesaria la presencia como mínimo de dos tercios de los miembros representantes de cada una de las partes.

En caso de desacuerdo no se adoptará resolución.

### Artículo 9. Funciones de la Comisión Paritaria

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado. Caso de incumplimiento la otra ejerce el derecho.
- Estudiar y ejecutar todas aquellas reclamaciones que puedan formular las y los trabajadores, comunicando sus conclusiones y acuerdos tomados a la Presidencia.
- Actualización de las normas del convenio cuando venga determinado por disposiciones legales.
- Estudiar e informar previamente, cuando proceda, la modificación, supresión, adecuación o creación de categorías y especialidades profesionales, incluyéndolas en el grupo y subgrupos que les corresponda.
- Las que se determinen expresamente en este acuerdo.

La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas. La Administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de las citadas comisiones.

Toda y todo trabajador afectado por el contenido del presente convenio colectivo, podrá trasladar a la Comisión Paritaria, para su conocimiento, copia de las reclamaciones que formule ante la Administración, comunicando aquella a la Presidencia las conclusiones o acuerdos tomados.

La Comisión Paritaria estará obligada a tratar en la primera reunión ordinaria siguiente a la fecha en que fuesen presentadas ante la misma, las solicitudes y planteamientos emitidos por el personal afectado en el presente convenio, debiendo contestar al interesado con los acuerdos tomados en un plazo no



superior a los cuarenta días de la fecha de registro de la solicitud. De no recibir ninguna contestación se entenderá como positiva para la persona interesada, así como la circunstancia más ventajosa.

#### **Artículo 10. Mesa Técnica de Negociación**

La Mesa técnica de negociación tendrá la misma composición que la Comisión Paritaria

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Estudiar y materializar todas aquellas reclamaciones que puedan formular las y los trabajadores, y no sean competencia de otro organismo; comunicando las conclusiones y acuerdos tomados a la Presidencia.
- b) Actualización de las normas del convenio cuando venga determinado por disposiciones legales, o para la adaptación de este a otros acuerdos entre este OALy la representación de los empleados públicos, cuando así se convenga entre el Comité y la Administración.
- c) Estudiar e informar previamente, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías y especialidades profesionales, incluyéndolas en el grupo y subgrupo correspondiente.
- d) Revisión del presente convenio, con excepción de los artículos 51 y 52 y de las tablas salariales.

### **CAPÍTULO V. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y SISTEMAS DE PROVISIÓN**

#### **Artículo 11. Clasificación profesional**

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a las y los trabajadores de acuerdo con las tareas y funciones que efectivamente desarrollen. A este respecto cada trabajador laboral del organismo autónomo ostentará una categoría profesional de las que se relacionan en el anexo I de este convenio colectivo clasificadas en 5 niveles retributivos en correspondencia con la que tuvieron a la entrada en vigor del presente convenio, sin perjuicio de continuar realizando las mismas funciones desempeñadas con anterioridad.

2. En materia de clasificación profesional es obligatorio atenderse a:

2.1. Para el grupo profesional la titulación exigida o, en su caso, la capacitación probada.

2.2. Para el complemento de destino la identidad entre las funciones de la categoría que ostenta el trabajador y el trabajo que realiza.

2.3. Lo pactado en este convenio.

Se establecen los grupos profesionales siguientes, según el nivel de titulación, conocimientos o experiencia exigida para su ingreso:

Grupo I: Técnicos superiores. Constituyen el grupo I el personal laboral que posea el título de doctor, licenciado, ingeniero arquitecto o equivalente y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

Grupo II: Técnicos medios. Constituyen el grupo II el personal laboral que posea el título de Ingeniero técnico, diplomados, formación profesional de tercer grado o título equivalente y haya sido seleccionado y contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en el grupo y para las que se les haya exigido esta titulación.

Grupo III: Técnicos especialistas y mandos intermedios. Constituyen el grupo III el personal que posea el título de bachillerato o formación profesional de segundo grado o equivalente o capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Grupo IV: Técnicos auxiliares y personal especializado. Título de graduado escolar o formación profesional de primer grado o equivalente o capacitación probada con relación al puesto de trabajo.

Grupo V: Personal de servicios auxiliares. Certificado de escolaridad o capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

3. A los trabajadores que ingresen en la fase de turno libre o promoción interna les serán exigidas las titulaciones que figuran en los grupos anteriores.

### **CAPÍTULO V. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y SISTEMAS DE PROVISIÓN**

#### **Artículo 12. Relación de puestos de trabajo**

1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se ordena el personal laboral del organismo autónomo. Una vez que se aprueben los presupuestos se facilitará a la representación del personal laboral copia de la relación de puestos de trabajo y plantilla. Anualmente se publicará en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo la plantilla y relación de puestos de trabajo del personal laboral.

2. La relación de puestos de trabajo del personal laboral agrupará dichos puestos por centros de trabajo, y ordenados en atención a los complementos de destino en que se clasifican las distintas categorías profesionales identificándose los mismos mediante indicación en concreto de las siguientes circunstancias:

Categorías profesionales a los que se reservan, con mención del complemento de destino y el complemento específico correspondiente y, en su caso, la titulación específica o especialidad requerida, número de puestos, denominación, características, jornada de trabajo y centro de trabajo, complementos que correspondan y, en su caso, puestos de segunda actividad y puestos objeto de funcionalización.



3. Previamente a la aprobación de la relación de puestos de trabajo, los delegados de personal estudiarán e informará la modificación, creación o supresión de categorías y especialidades profesionales, y aquellos otros que se cubrirán en régimen de segunda actividad incluyéndolas en el grupo y subgrupos correspondientes.

4. Las y los trabajadores realizarán las funciones propias de la categoría del puesto que ocupen y que deben ir especificadas en la catalogación de los puestos de trabajo, que figurarán como anexo de la relación de puestos de trabajo. Con posterioridad a la aprobación de la R.P.T. que resulte de la Catalogación y de futuras actualizaciones, si las hubiera, le serán entregadas por escrito sus funciones a cada trabajador.

### **Artículo 13. Oferta pública de empleo**

1. Las necesidades de recursos humanos que por las características de las funciones a desarrollar figuran reservadas a personal laboral en la correspondiente relación de puestos de trabajo que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal existente será objeto de oferta de empleo público siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio. La representación sindical participará en la elaboración y diseño de la oferta pública de empleo, levantándose acta de la reunión mantenida.

2. Las bases y normas que hayan de regir en la selección de personal se negociarán con la Comisión Paritaria para bases.

3. El OAL IPETA seleccionará su personal laboral de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso-oposición en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad, así como el de publicidad. Y en todo caso de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de Empleo Público vigente en ese momento.

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

### **Artículo 14. Tipos de contratación**

Podrán celebrarse cualesquiera de las modalidades de contrato previstas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y sus normas de desarrollo. Preferentemente se realizarán contratos por tiempo indefinido, por sustitución o vacante, acumulación de tareas y a tiempo parcial.

### **Artículo 15. Control de la contratación**

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

La copia básica contendrá todos los datos, a excepción del D.N.I., N.I.F., domicilio, estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la legislación en materia de protección de datos.

Tanto la representación del organismo autónomo como la del personal laboral y los de las organizaciones sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos en los términos dispuestos en la legislación vigente, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

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

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

### **Artículo 16. Forma de contratación**

Los contratos se formalizarán por escrito, cualquiera que sea el tipo de contratación empleado.

### **Artículo 17. Período de prueba**

El período de prueba para todo el personal afectado por el presente convenio se fija en:

- Personal titulado (grupos I y II): 3 meses.
- Personal especializado (grupos III, IV y V): 2 meses.
- Personal incluido en el grupo V: 15 días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo.

El período de prueba quedará interrumpido con ocasión del disfrute de las licencias reglamentarias y durante la situación de I.T. del trabajador.

El desistimiento de la Administración dentro del período de prueba de cualquier tipo de contrato será motivado y notificado al interesado y simultáneamente a la representación del personal laboral antes de la finalización de aquél.

### **Artículo 18. Provisión de vacantes, contratación y nuevo ingreso del personal laboral**

1. La selección de personal laboral se efectuará bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.



2. Las vacantes que se produzcan en cualquiera de los centros pertenecientes al OAL IPETA se proveerán con arreglo al siguiente orden:

2.1. Reingreso de excedentes.

2.2. Concurso de traslados voluntarios a puestos de trabajo vacantes de la misma categoría y especialidad.

2.3. Concurso de méritos para acceder a puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo, igual ó inferior subgrupo y especialidad; asimismo se utilizará el concurso de méritos para acceder a puesto de trabajo incluidos dentro del mismo grupo en un subgrupo superior y la misma especialidad.

Los peones especialistas podrán acceder a puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo e inferior subgrupo, aunque no tengan la misma especialidad.

2.4. Promoción interna:

a) Para proveer puestos de trabajo de grupos superiores.

b) Para proveer puestos de trabajo incluidos dentro del mismo grupo en un subgrupo igual ó superior y distinta especialidad.

2.5. Turno libre: Se registrá por cualquiera de los procedimientos establecidos en la disposición adicional segunda punto segundo del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local

Los sistemas selectivos del personal laboral serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

La forma concreta de acceso se determinará mediante negociación con los representantes de las y los trabajadores, siendo motivada, en función de las condiciones que requieran la naturaleza de los puestos de trabajo.

3. El personal en situación de excedencia que no dé derecho a reserva del puesto de trabajo podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca en la misma categoría o categoría equivalente que determine la Comisión Paritaria.

4. En los procedimientos de promoción interna y convocatoria libre se crearán las correspondientes bolsas de trabajo con los participantes en las mismas.

5. Cuando la Administración considere urgente cubrir una plaza que debiera corresponder a la fase de promoción interna, se efectuará la correspondiente adscripción provisional con el personal procedente de la bolsa de trabajo, debiendo iniciarse las pruebas selectivas de inmediato y en todo caso en un plazo no superior a un mes en el plazo de un año.

En puestos reservados a promoción interna, una vez agotadas las bolsas se volverán a convocar las pruebas correspondientes para constituir una nueva.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva el organismo precisase destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior o igual a la que tiene únicamente podrá hacerlo por un tiempo máximo de treinta días por año natural, y se le mantendrán las retribuciones, así como el resto de derecho que tuviese reconocidos.

Todos los casos de movilidad funcional se comunicarán a la Comisión Paritaria en la primera reunión que se celebre.

Habrá movilidad funcional cuando hayan agotado todas las formas de provisión de puestos establecidos en el presente convenio, excepto situaciones de temporalidad no superiores a tres meses.

6. A los efectos del presente artículo no se computará el tiempo prestado como consecuencia de adscripciones provisionales, comisiones de servicios o desempeños de puestos de trabajo de forma accidental.

### **Artículo 19. Vacantes temporales.**

1. En ningún caso, la situación de I.T. que no se hubiera cubierto por el procedimiento establecido en el artículo anterior dará derecho a la percepción de complemento de productividad por parte de trabajador o grupo de trabajadores.

2. No obstante lo anterior, cuando existiera vacante temporal de personal laboral, bien sea por I.L.T., o licencia sin sueldo se podrá adscribir con carácter provisional a un trabajador de categoría inferior que, reuniendo los requisitos necesarios, fuera seleccionado de entre el personal del propio Servicio, en atención a su nivel de titulación, experiencia profesional y formación profesional relacionada con el puesto de trabajo.

3. Las vacantes que sean consecuencia de una excedencia sin derecho a reserva del puesto de trabajo, y aquellas que cualquiera que fuera el procedimiento que las originó se cubrirán por el procedimiento establecido en el punto segundo. En este caso, la adscripción deberá ser simultánea con la convocatoria en régimen de interinidad, que se ajustará a lo establecido en el siguiente artículo.

### **Artículo 20. Concurso de traslados**

1. Producida vacante con motivo de fallecimiento, jubilación, excedencia o renuncia del trabajador que la venía ocupando, ésta se ofertará para su provisión a personal de su misma categoría y especialidad.



En la convocatoria correspondiente podrá establecerse la posibilidad de solicitar además de las anunciadas aquellas otras vacantes que puedan resultar del proceso siempre que correspondan a puestos de trabajo de las mismas categoría, nivel y complemento que las anunciadas.

2. Procedimiento:

2.1. En el mes de enero de cada año se hará pública la relación de puestos de trabajo que en todo caso quedarán vacantes con motivo de jubilación forzosa a lo largo del ejercicio.

2.2. Trimestralmente se anunciarán las vacantes que hayan podido producirse por motivos distintos a los señalados en el punto 1.

3. Podrán concurrir a la convocatoria de concursos de traslados las y los trabajadores fijos en activo con una antigüedad mínima de dos años en el puesto de trabajo, computándose la que se hubiera adquirido en la misma especialidad en esta u otra Administración.

4. Las solicitudes se podrán presentar hasta quince días antes de la fecha prevista en que se van a producir las vacantes. En los demás casos, en el plazo de un mes a partir del anuncio de las vacantes.

5. La Comisión de Valoración estará integrada de forma paritaria entre la Administración de conformidad con la legislación aplicable.

6. Esta convocatoria deberá efectuarse necesariamente antes de la convocatoria de las siguientes fases previstas en el artículo 19.2.

7. Las peticiones individuales de traslado hasta la resolución del concurso de traslados, serán tramitadas y resueltas con carácter provisional hasta la resolución del mismo. En cualquier caso deberán resolverse y notificarse expresamente.

### **Artículo 21. Procedimiento para el concurso de méritos**

Podrán participar aquellas y aquellos trabajadores en régimen laboral fijo que tengan una antigüedad mínima de dos años, computándose la que se hubiera adquirido en la misma especialidad en esta u otra Administración, con la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo.

1. Criterios de valoración de los méritos:

1.1. Por titulación académica profesional específica: 25%.

1.2. Por experiencia profesional acreditada, 25%, distribuidos del siguiente modo:

a) Por cada año prestado con categoría igual o similar a la del puesto al que se opta, 20% del total de la puntuación de este apartado.

b) Por cada año con categoría inferior a la del puesto al que se opta, 10% del total de la puntuación de este apartado.

1.3. Por formación profesional relacionada con el puesto al que se opta, recibida en organismos públicos y oficiales, 25% distribuidos con los siguientes criterios:

a) Por cada hora de formación 0,01 puntos, hasta alcanzar el máximo de la puntuación total de este apartado.

b) Por estar en posesión del grado de doctor el total de la puntuación de este apartado.

1.4. Por antigüedad, el 25% por diez años o la parte proporcional que corresponda.

2. Los méritos se valorarán con relación a la fecha del cierre del plazo de presentación de solicitudes y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación en el procedimiento selectivo. En la valoración de la fase de concurso podrá recabarse de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime necesaria para la comprobación de los méritos alegados.

3. En caso de empate se acudirá a la fecha de contratación del puesto desde el que concursa, en caso de persistir el empate se acudirá a la mayor antigüedad y si persistiera el empate la mayor edad.

4. Los órganos de selección se constituirán de acuerdo a la legislación vigente.

### **Artículo 22. Promoción interna**

1. El puesto o puestos de trabajo que ofertados en la fase de concurso de traslados voluntarios regulados en el artículo anterior quedaran vacantes y no hubiese/n sido/s cubierto/s por reingreso de excedentes podrá proveerse mediante promoción interna.

2. A los efectos previstos en el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la obtención de un puesto de trabajo mediante procedimientos de promoción interna o concurso de méritos serán los únicos sistemas que permitan modificar la categoría contractual de las y los trabajadores del OAL IPETA.

3. Podrán participar en procedimientos de promoción interna las y los trabajadores laborales fijo de este organismo autónomo en activo con una antigüedad mínima de al menos dos años en el puesto de procedencia, computándose la que se hubiera adquirido en la misma especialidad en esta u otra Administración, con la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo.

4. La promoción interna se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

5. En el sistema de concurso-oposición las convocatorias podrán fijar una puntuación mínima para acceder a la fase de concurso, debiendo superar la fase oposición para participar en el concurso.

6. Las pruebas selectivas serán adecuadas en su conjunto a los puestos de trabajo que se convocan y deberán consistir en pruebas de conocimientos generales y/o específicos.

7. En todos los casos, para poder participar en procedimientos de promoción interna los aspirantes deberán estar en posesión de la titulación académica y/o profesional que en cada caso se requieran.



Si durante la vigencia del presente convenio, se dictarán las normas precisas para el acceso por el personal laboral a los procedimientos de promoción interna de la función pública, la Mesa Técnica de Negociación se reunirá en el plazo de un mes desde la publicación de la correspondiente normativa para su aplicación en este organismo autónomo.

### **Artículo 23. Procedimiento para la promoción interna.**

1. Podrán participar en procedimientos de promoción interna las y los trabajadores contratados en régimen laboral por tiempo indefinido que además del requisito señalado en el artículo 23, reúnan los siguientes:

–Para puestos de trabajo incluidos en el grupo inmediato superior al del puesto de origen: 2 años de antigüedad.

–Para puestos de trabajo incluidos en dos grupos superiores al del puesto de origen: 4 años de antigüedad.

–Para puestos de trabajo incluidos en tres grupos superiores al del puesto de origen: 6 años de antigüedad.

–Para puestos de trabajo incluidos en cuatro grupos superiores al del puesto de origen: 8 años de antigüedad.

2. El sistema de selección será el de concurso-oposición. La fase de oposición representará el 80% y la fase de concurso el 20% del total de la puntuación que pueda obtenerse en el procedimiento selectivo.

3. La fase de concurso se valorará de acuerdo con los siguientes criterios:

3.1. Por titulación académica profesional específica: 25%.

3.2. Por experiencia profesional acreditada en la especialidad del puesto a que se opta, en la Administración pública 25 por 100, distribuidos del siguiente modo:

a) Por cada año prestado con categoría igual o similar a la del puesto al que se opta, 20% del total de la puntuación de este apartado.

b) Por cada año con categoría distinta a la del puesto al que se opta, 10% del total de la puntuación de este apartado.

3.3. Por formación profesional relacionada con el puesto de trabajo al que se opta, recibida en organismos públicos y oficiales, 25% distribuidos con los siguientes criterios:

a) Por cada hora de formación 0,01 puntos, hasta alcanzar el máximo de la puntuación total de este apartado.

b) Por estar en posesión del grado de doctor el total de la puntuación de este apartado.

3.4. Por antigüedad, el 25% por diez años o la parte proporcional que corresponda.

4. Los méritos se valorarán con relación a la fecha del cierre del plazo de presentación de solicitudes y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación en el procedimiento selectivo. En la valoración de la fase de concurso podrá recabarse de los interesados las aclaraciones, en su caso, la documentación adicional que se estime necesaria para la comprobación de los méritos alegados.

5. En la fase de oposición solo deberán superar la prueba práctica aquellos candidatos que pertenezcan a una categoría o especialidad cuyo desempeño no permita suponer un conocimiento práctico de los cometidos propios del puesto convocado.

6. En caso de empate se acudirá a la fecha de contratación del puesto desde el que se concursa, en caso de persistir el empate se acudirá a la mayor antigüedad y si persistiera el empate la mayor edad.

7. Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria de conformidad con la legislación aplicable

8. La totalidad de los miembros de los órganos de selección deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido a los aspirantes de cada procedimiento selectivo y se velará por el cumplimiento del principio de especialidad.

### **Artículo 24. Personal laboral de nuevo ingreso**

1. En las convocatorias para la selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso las bases de las mismas deberán someterse a lo previsto en el Título I y II del Real Decreto 364/95, de 10 marzo.

2. Para participar en los procedimientos de selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos para el ingreso en las Administraciones Públicas y aquellos otros específicos derivados del puesto de trabajo al que se aspira.

3. El ingreso del personal laboral se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento negociado en cumplimiento del artículo 19.2.5. Cuando rija el procedimiento de concurso oposición se aplicarán las siguientes reglas:

La fase de oposición supondrá 60 puntos en el total de la convocatoria.

La fase de concurso, equivalente a 40 puntos, se distribuirá del siguiente modo:

a) Por titulación académica profesional no requerida en las bases de la convocatoria, relacionada con el puesto de trabajo: 2,5 puntos.

b) Por experiencia profesional acreditada en la Administración en la misma especialidad o área del puesto convocado, 35 puntos máximo, distribuido del siguiente modo:

–Por cada mes prestado en categoría igual o similar al puesto que se opta: 0,47 puntos.

–Por cada mes prestado en categoría distinta al puesto al que se opta: 0,24 puntos.



–Por cada mes prestado en el puesto que se convoca: 0,97 puntos.

Las bases que rijan en las diferentes convocatorias especificarán las áreas a las que pertenezcan los puestos que se convoquen

c) Por formación profesional relacionada con el puesto de trabajo al que se opta, 0,01 puntos por hora, hasta un máximo de 2,5 puntos del total de este apartado.

4. La fase de oposición dentro del sistema de concurso-oposición se regirá por los siguientes criterios, en función del grupo y subgrupo al que estén adscritos los puestos de trabajo:

4.1. Personal incluido en los grupos I y II:

–Prueba teórica: 75%.

–Prueba práctica: 25%.

4.2. Personal incluido en los grupos III y IV:

a) Administrativos:

–Prueba teórica: 75%.

–Prueba práctica: 25%.

b) Personal de oficio y auxiliar administrativo:

–Prueba práctica: 75%.

–Prueba teórica: 25%.

4.3. Personal incluido en el grupo V:

–Prueba práctica: 75%.

–Prueba teórica: 25%.

5. Cuando así lo recojan las bases por las que se rijan las pruebas de selección, al personal que opte a puestos de trabajo incluidos en el grupo V se le realizarán exámenes orales.

6. Los ejercicios que integren la fase de oposición por la cual se opte se realizarán por el orden anteriormente descrito y todos tendrán carácter eliminatorio.

7. Para aquellas plazas que estén interinadas se seguirá el procedimiento de consolidación de empleo temporal que se acuerde con la parte social, y se regirán por las mismas reglas que los procedimientos de consolidación de empleo temporal convocados por el resto de las Administraciones Públicas.

#### **Artículo 25. Contenido de las convocatorias**

1. La convocatoria deberá contener, al menos, las siguientes circunstancias:

a) Número y características de las plazas convocadas.

b) Declaración expresa de que no se podrá declarar el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.

c) Órgano, centro o unidad administrativa al que deban dirigirse las solicitudes de participación.

d) Condiciones o requisitos que deban reunir o cumplir los aspirantes.

e) Sistema selectivo.

f) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y, en su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.

g) Composición de la Comisión Calificadora que haya de actuar, con respeto a los requisitos del nivel de titulación, especialidad y composición en los términos descritos en el artículo 20.6 de este convenio colectivo.

h) Sistema de calificación.

i) Programa que haya de regir durante las pruebas

j) Duración máxima del proceso de celebración de las pruebas. Desde la celebración de un ejercicio hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y máximo de cuarenta y cinco días naturales.

k) Orden de actuación de los aspirantes.

l) Período de prueba para adquirir la condición de personal laboral fijo.

2. Las convocatorias o sus bases, una vez publicadas, solamente podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Las convocatorias se publicarán en el “Boletín Oficial del Estado”.

4. En el BOE se anunciarán, al menos, el número de plazas convocadas, por categorías, y el lugar en el que figuren expuestas y publicadas las bases de la convocatoria. Este anuncio será determinante para fijar el plazo de presentación de solicitudes, que será de veinte días naturales.

5. Las bases, así como la fecha, lugar y hora de celebración de las pruebas de aptitud, así como el lugar de exposición de las listas de admitidos serán publicadas en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

6. En todo caso las bases de selección serán siempre negociadas con los representantes de las y los trabajadores.

#### **Artículo 26. Órganos de selección**

1. Las Comisiones de Selección serán nombradas, salvo excepción justificada, en cada orden de convocatoria y con arreglo a la misma le corresponderá la confección de los exámenes, el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas.



2. Los órganos de selección estarán integrados por cuatro representantes de la Administración de los cuales uno será el Presidente, garantizando la especialización de los integrantes de los órganos de selección y la agilidad en los procedimientos, sin perjuicio de su objetividad.

#### **Artículo 27. Propuesta de aprobados**

Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente propuesta de candidatos a formalizar contratos, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

#### **Artículo 28. Acceso de personas con discapacidad al empleo público.**

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones del puesto de trabajo correspondiente.

2. Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones del puesto de trabajo al que se opta.

3. En las pruebas selectivas se establecerá para las personas con discapacidad que lo soliciten las adaptaciones posibles de tiempo y medios para su realización. En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que los interesados deberán formular la correspondiente petición concreta en la solicitud de participación en las pruebas.

4. La opción a plazas reservadas al amparo de lo previsto en el punto 1 de este artículo para quienes tengan la condición legal de personas con discapacidad habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los interesados de reunir la condición exigida al respecto, que se acreditará, si obtuviesen plaza, mediante certificación de los órganos competentes del Ministerio o, en su caso, de la comunidad autónoma correspondiente.

5. El órgano competente en materia de contratación podrá recabar respecto de las personas que fueran contratadas por el cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad, dictamen de los órganos referidos en el apartado anterior sobre compatibilidad del candidato con el puesto de trabajo o sobre las adaptaciones de este último.

#### **Artículo 29. Contratación de personal no permanente**

1. Las bolsas de trabajo se confeccionarán ordenando por categorías profesionales y especialidad, en su caso, a los participantes en las convocatorias públicas de nuevo ingreso que no hayan obtenido plaza a consecuencia de las mismas, en orden decreciente.

2. En las convocatorias de puestos de trabajo temporales los aspirantes que hubieran resultado aprobados se integrarán en la bolsa de trabajo, cuando hubiese sido llamado por primera vez el último de los integrantes de la bolsa de trabajo.

3. Todo inscrito en la bolsa de trabajo tendrá obligación de aceptar el trabajo que le sea ofertado, en el plazo de un día laborable, cuando le corresponda, de acuerdo con el número de orden que ocupe en la citada bolsa.

4. Si el aspirante rechazase, no se incorporase o abandonase el puesto de trabajo ofertado, sin causa justificada, causará automáticamente baja en la bolsa de trabajo, en cuyo caso se llamará al siguiente en el número de orden. No se considerarán renunciadas las situaciones de baja por incapacidad temporal debidamente acreditadas, debiendo acreditarse mediante el parte de baja médica.

5. Cuando sea preciso cubrir un puesto en régimen de interinidad tendrán preferencia los aspirantes que se encuentren en primer lugar en la bolsa. Salvo que los que se encuentren ya ocupando un puesto de carácter temporal con una duración no superior a tres meses opten por dicho puesto, siempre que no hayan rechazado un contrato de este tipo, debiéndose llamar a los que se encuentren en los siguientes puestos para cubrir el que aquél deja vacante.

6. Las bolsas de trabajo serán rotativas, y mantendrán su vigencia hasta tanto no haya un informe técnico del Servicio correspondiente motivando la necesidad de nueva convocatoria, teniendo que ser la Comisión Paritaria, la que, por unanimidad, acuerde la misma.

7. Cuando no existieran bolsas de trabajo en la categoría o todos sus integrantes estuviesen trabajando se acudiría a convocatorias públicas de trabajo temporal cuyo procedimiento de selección se atenderá a los principios que regulan la selección de personal laboral fijo.

8. En caso de urgencia, se reunirá una Comisión integrada por cuatro representantes de la Administración, dos por los representantes de los trabajadores y dos representantes de la Administración.

### **CAPÍTULO VI. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Artículo 30. Movilidad funcional**

Cuando las necesidades del servicio así lo exijan el organismo autónomo podrá encargar a sus trabajadores funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tengan por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, debiendo ser negociado con los representantes de las y los trabajadores, a fin de que se elabore lista de personal aspirante a esta



situación. En caso de disponibilidad de varios aspirantes se realizarán turnos rotatorios; en este supuesto el trabajador tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre las propias de su puesto de trabajo y la que resulte por aplicación de la función que efectivamente realice.

Una vez superado dicho plazo este puesto de trabajo se cubrirá a través de los procedimientos de provisión que establece este convenio.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva el organismo autónomo precisase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior o igual a la que tiene únicamente podrá hacerlo por un tiempo máximo de treinta días por año natural, y se le mantendrán las retribuciones así como el resto de derechos que tuviese reconocidos.

Todos los casos de movilidad funcional se comunicarán a la Comisión Paritaria en la primera reunión que se celebre.

Habrà movilidad funcional cuando se hayan agotado todas las formas de provisión de puestos de trabajo establecidos en el presente convenio, excepto situaciones de temporalidad no superiores a tres meses.

### **Artículo 31. Modificación de las condiciones de trabajo**

La Administración, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos que los justifiquen, podrá acordar con la representación legal de las y los trabajadores, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.

### **Artículo 32. Excedencias**

1. La excedencia del personal laboral del organismo autónomo podrá adoptar las siguientes modalidades, de conformidad con lo establecido en los artículos 89 y siguientes 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 y normativa de desarrollo que regule en cada momento las excedencias del personal funcionarios.

2. Asimismo, el personal laboral, podrá ser declarado en situación de excedencia forzosa o voluntaria de conformidad con lo establecido en el art. 46 del Estatuto de las y los trabajadores, debiendo tener cancelado el anticipo reintegrable antes de ser declarado en situación de excedente.

3. La excedencia voluntaria prevista en el Estatuto de las y los trabajadores, podrá ser prorrogable anualmente a petición del excedente. Si el excedente no solicitase la prorroga, automáticamente se entenderá en excedencia hasta el máximo correspondiente, cinco o diez años; si bien, únicamente el personal laboral con dos años de antigüedad en el organismo, podrán solicitar excedencia voluntaria hasta un máximo de diez años.

4. La vacante resultante de las excedencias se cubrirán de la forma siguiente:

a) Voluntaria: En los dos primeros años, por interinidad o sustitución, ya que se le reserva el puesto de trabajo al excedente durante dicho período. Si no reingresa durante dicho período la vacante se cubrirá mediante las previsiones que marca este convenio.

b) Forzosa: Por sustitución hasta que reingrese o finalice la causa de esta excedencia.

5. Finalizado el plazo o causa de reserva del puesto de trabajo referido en los apartados anteriores, la cobertura del citado puesto se realizará por la forma correspondiente de provisión de este convenio.

6. Se procederá a declarar en situación de excedencia voluntaria a las y los trabajadores laborales fijos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de las Administraciones Públicas o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación. Esta excedencia tendrá carácter indefinido.

7. Las y los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la fecha de adopción.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante dos años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

8. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

9. Se considerarán en situación de excedencia forzosa en sus puestos de origen las y los trabajadores que obtengan otro puesto de trabajo en la fase de oposición libre mientras dure el período de prueba.

10. Previo al disfrute de la excedencia forzosa, el trabajador estará obligado a cancelar el anticipo reintegrable si lo tuviera concedido.



### Artículo 33. Suspensión del contrato de trabajo

1. Las y los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de las y los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Cuando sea autorizado por el organismo autónomo para realizar una misión por un período superior a seis meses en organismos internacionales, entidades públicas, gobiernos extranjeros o en programas de cooperación internacional.

- j) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- k) Fuerza mayor temporal.
- l) Excedencia forzosa.
- m) Por el ejercicio del derecho de huelga.

2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en los apartados c), d), e), f), g), h), k), l), m) del número anterior del presente artículo.

3. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos de los apartados c), d), y k) del punto 1º de este artículo, en los que se garantizará la percepción del 100% del salario real que viniera percibiendo.

### Artículo 34. Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas reguladas en el artículo 49 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre.

## CAPÍTULO VII. JORNADAS, HORARIOS, PERMISOS Y VACACIONES

### Artículo 35. Jornada de trabajo

1. Con carácter general la jornada máxima ordinaria de trabajo será única, homogénea y matinal, cuyo cómputo será de 7 horas diarias, 35 horas semanales y 1.577 horas anuales. Se realizará de forma continuada de lunes a viernes, excepto los servicios que realizan jornadas especiales.

2. Dentro de la jornada las y los trabajadores tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida dicho descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como trabajo efectivo.

3. Con ocasión de las ferias de mayo y septiembre, las y los trabajadores del organismo autónomo tendrán una reducción diaria de dos horas, que serán las últimas de cada jornada. En los servicios que por sus características especiales no se pueda disfrutar de esta jornada en los citados días se compensará con dos días libres cada una de las ferias, que se disfrutarán a petición del interesado y cuando las necesidades del servicio lo permitan, la negativa del disfrute de los días, cuando la y el/la trabajador/a los haya pedido, irá lo suficientemente motivada y por escrito.

4. Todo el personal del organismo autónomo tendrá un descanso mínimo de 16 horas entre una jornada y la siguiente.

5. En aquellos servicios donde las necesidades del mismo lo permitan se establecerá horario flexible de 8:00 a 9:00 y de 15:00 a 17:00 horas.

La concesión de este horario la realizará el Jefe de Personal, previo informe del Encargado o Jefe del Servicio, y estará supeditada a su justificación.

6. El control horario de todo el personal del organismo autónomo se realizará mediante relojes distribuidos en los distintos centros de trabajo.

### Artículo 36. Calendario laboral

1. Se establecen con carácter general como días festivos los siguientes:

- a) Las fiestas declaradas de ámbito nacional.
- b) Las fiestas declaradas por la comunidad autónoma.
- c) Las fiestas locales, dos al año.

2. En todo caso se garantizará la libranza efectiva de los catorce festivos recogidos en el punto anterior. Por cada festivo no librado se incrementará en un día libre a los establecidos en el presente convenio. Siendo este punto aplicable a aquellos servicios cuya jornada laboral se realice de lunes a viernes y entre las 8:00 y las 22:00 horas. En todo caso se garantizará el cómputo anual de jornadas de trabajo.

3. El calendario laboral anual de cada servicio se expondrá en los centros de trabajo.

### Artículo 37. Jornadas especiales

1. En los servicios con trabajo a turnos se garantizará la igualdad en el reparto y rotación, cuando se den las circunstancias que a continuación se enumeran:



- a) Disponibilidad horaria.
- b) Sábados, domingos y festivos.
- c) Nocturnidad.

2. En aquellos servicios que por sus características deban permanecer abiertos las veinticuatro horas del día y el trabajo se desarrolle en turnos de ocho horas, propondrá el Comité de Empresa el horario que se corresponda a cada servicio.

3. La distribución de la jornada del personal con jornada especial no prevista en este convenio se negociará con las y los delegados de personal.

5. Al personal de albergues y campamentos se les facilitará gratuitamente manutención, alojamiento y transporte por cuenta el organismo autónomo durante el tiempo de prestación de sus servicios.

6. Los trabajadores sujetos a turnos podrán realizar cambios voluntarios y puntuales, previa comunicación escrita al Jefe del Servicio. La denegación habrá de ser motivada por escrito.

7. En los servicios a turnos, aquellos trabajadores que tengan cumplidos los 55 años podrán solicitar la exención del turno de noche con la consiguiente adecuación de las retribuciones.

### Artículo 38. Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias queda prohibida salvo en aquellas situaciones en que sea imprescindible o estrictamente necesaria su realización, que en todos los casos se ajustará a los criterios siguientes:

1. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, que tendrán el carácter de estructurales.

2. Horas extraordinarias justificadas por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle.

3. En ningún caso serán cubiertas las necesidades laborales por el procedimiento de horas extraordinarias.

Voluntariamente, el trabajador podrá optar en el momento de presentación del parte por una compensación en descanso horario, o bien, por una de tipo económico, en la cuantía retributiva que se determina en este artículo.

4. De compensarse por tiempo de descanso, las horas extraordinarias trabajadas de lunes a viernes se incrementarán cada una en el 150%, y en un 200% en sábados, domingos, festivos, festivos y nocturnas. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas.

5. La cuantía económica de la hora extraordinaria realizada en período nocturno, sábado, domingo o festivo se abonará con un incremento del 125% sobre el valor de la hora ordinaria. Las horas de esta naturaleza realizadas en otro período se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

6. Siempre que se superen las ochocientas cuarenta horas anuales de horas extraordinarias, deberá efectuarse un estudio de la organización de los efectivos del OAL IPETA.

### Artículo 39. Licencias

1. El personal laboral del organismo autónomo tendrán derecho a una licencia sin sueldo por un plazo no inferior a un mes ni superior a doce. Las licencias comprendidas entre uno y tres meses podrán solicitarse una vez al año; las licencias entre cuatro y doce meses una vez cada dos años. El organismo autónomo se verá obligado a sustituir al trabajador por un contrato igual a la duración de la licencia o dispensa concedida, incorporándose éste al finalizar la mencionada licencia o dispensa.

2. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo desde un tercio hasta un medio de la jornada normal, con reducción proporcional de su salario. Dicho derecho también se podrá disfrutar en aquellos casos debidamente justificados por incapacidad del padre o de la madre o de alguno de los miembros de la pareja.

3. El trabajador y la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, los días que se concedan serán hábiles a todos los efectos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

Además, el personal tendrá dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.



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

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio, quince días.

#### **Artículo 40. Permisos para la conciliación de la vida personal y familiar**

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 quince 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 quince 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 aquélla, 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 concurran 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 41. Vacaciones

1. Los empleados públicos tendrán derecho por cada año completo de servicios, a unas vacaciones retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, de 22 días laborables (161 horas). A estos efectos se computarán como el equivalente a 161 horas o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año. A quienes realicen su jornada semanal de otra forma se les efectuará la correspondiente adecuación.

2. En función de los años de servicios, a los empleados públicos les corresponden las siguientes vacaciones: a partir de quince años de servicio, veinticuatro días (168 horas); a partir de veinte años de servicio, veinticinco días (175 horas); a partir de veinticinco años de servicio, veintiséis días (182 horas); a partir de treinta años de servicio, veintisiete días (189 horas). Si bien, se hace efectivo el derecho a disfrutar estas vacaciones, a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de dichos años de servicios.

3. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, no obstante:

a) En el supuesto de que un empleado público se encuentre en situación de incapacidad temporal llegado el inicio del periodo de vacaciones que tuviese asignado en el plan aprobado se pospondrá el inicio de éstas al día siguiente de la fecha de alta, siempre que las previsiones realizadas en el servicio así lo permitan. En estos casos pueden disfrutarse las vacaciones hasta el 31 de enero siguiente.

b) Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta y a continuación de concluidas dichas causas y aunque haya terminado el año natural a que corresponda. Gozaran de este mismo derecho el empleado público que esté disfrutando del permiso por paternidad.

4. Las vacaciones se disfrutarán durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, ambos inclusive, excepto relaciones de interinidad inferiores a un año y aquellos supuestos que en los que por incapacidad temporal no puedan disfrutarse en el periodo establecido.

El empleado público que por necesidades del servicio debidamente acreditadas disfruten todas o parte de sus vacaciones anuales fuera del periodo establecido, tendrán derecho a 6 días de permiso retribuido o la parte proporcional correspondiente al periodo vacacional en que concurran las circunstancias antes descritas.

5. Las vacaciones no podrán comenzar en turno de descanso.

6. Con carácter voluntario, a petición del interesado, se podrán disfrutar las vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En caso de denegación deberá ser motivada y fundamentada por escrito.

7. Los planes de vacaciones anuales de todo el personal se presentarán en la unidad responsable de personal antes del 31 de enero, en caso de no presentarse en dicho plazo, se elaborará en el mes de febrero. Los turnos de descanso de vacaciones se harán cada año con carácter rotativo respecto al anterior.

8. Los turnos de vacaciones, podrán alterarse de mutuo acuerdo entre los interesados de similar categoría profesional previa comunicación al responsable de la unidad gestora

9. Los planes de vacaciones correspondientes a cada servicio se expondrán en el tablón de anuncios de IPETA, para conocimiento de todo el personal, tras su aprobación por el órgano municipal competente, antes del 1 de abril de cada año, todo ello sin perjuicio de que pueda exponerse en fecha anterior si las circunstancias lo permitiesen.

10. El trabajador podrá fraccionar las vacaciones en periodos no inferiores a cinco días ó 35 horas.

11. Los encargados o jefes de Servicio serán responsables disciplinariamente de las disfunciones o perjuicios que por su pasividad o incumplimiento de este artículo puedan causar en su propio servicio o en el personal adscrito al mismo.

12. En el caso de que un trabajador tenga familiares a cargo con discapacidad reconocida por los órganos correspondientes, podrán disfrutar de sus vacaciones durante el tiempo que estos permanezcan ingresados en centros de respiro, vacaciones o similares de dicha instancia mediante acreditación por parte del centro pertinente.

### CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 42. Procedimiento disciplinario

La instrucción de expedientes disciplinarios se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto 33/86, de 10 de enero.

#### Artículo 43. Faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias de las y los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

1.1. Serán faltas leves las siguientes:

a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

b) El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.



- e) Las faltas repetidas de puntualidad de tres a cinco días al mes, sin causa justificada.
  - f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
  - g) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.
  - h) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las y los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de cualquier naturaleza, cuando no se considere grave.
- 1.2. Serán faltas graves las siguientes:
- a) La grave desconsideración a los superiores, compañeros, subordinados o administrados.
  - b) El incumplimiento de órdenes e instrucciones recibidas de los superiores y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Administración o los administrados.
  - c) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
  - d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de las personas que se relacionan con las administraciones públicas.
  - e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
  - f) Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
  - g) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realiza trabajos de cualquier clase por cuanta propia o ajena.
  - h) La simulación o encubrimiento de faltas de subordinados en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
  - i) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
  - j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
  - k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad inferior a cinco faltas leves en un plazo de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.
  - l) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las y os trabajadores, incluidas las ofensas verbales de cualquier naturaleza, cuando no se considere muy grave.
  - m) La ocultación de horas extraordinarias y de jornadas especiales por quien tiene la obligación de notificarlas.
- 1.3. Serán faltas muy graves las siguientes:
- a) Realizar cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.
  - b) El falseamiento doloso de datos o informaciones del servicio.
  - c) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
  - d) El incumplimiento de las normas de incompatibilidad.
  - e) Ordenar a los subordinados realizar funciones que no les competen o que pueden ser perjudiciales para el bien común.
  - f) Conculcar derechos y deberes de las y los trabajadores.
  - g) El incumplimiento de órdenes e instrucciones recibidas de los superiores y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios muy graves para la Administración o los administrados.
  - h) Toda actuación discriminatoria para el administrado o subordinado, por razón de sexo, orientación e identidad sexual, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
  - i) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales.
  - j) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.
  - k) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las y los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.
2. La sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:
- a) Por faltas leves:
    - Amonestación por escrito.
    - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - b) Por faltas graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.
    - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o promoción por un período de un año.
  - c) Por faltas muy graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.
    - Inhabilitación para la promoción por un período de 1 a 2 años.
    - Traslado forzoso.
    - Despido.



#### **Artículo 44. Responsabilidades y garantías**

1. Los trabajadores y trabajadoras que indujesen a otros a la realización de actos y conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

2. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción pertinente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento. Igualmente serán sancionados por actuaciones discriminatorias con las y los trabajadores.

3. Las y los trabajadores tendrán derecho a ser asistidos y asistidos protegidos por el OAL IPETA ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra sus personas o bienes por razón del ejercicio de sus funciones.

4. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

5. Todas y todos los trabajadores podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a la dignidad humana o laboral. El OAL de IPETA a través del órgano directivo al que estuviera adscrito la y el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación a quien lesione derechos de las y los trabajadores reconocidos en este convenio y en la normativa vigente y/o se deriven perjuicios notorios de orden material para la y el trabajador.

#### **Artículo 45. Prescripción de las faltas**

1. Las infracciones 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 cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los seis meses para las faltas leves, a los doce meses para las graves y a los veinticuatro meses para las muy graves.

### **CAPÍTULO IX. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

#### **Artículo 46. Formación profesional**

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente convenio tendrá derecho a que se facilite la realización de estudios para:

- a) La obtención de títulos académicos y profesionales.
- b) La realización de cursos de perfeccionamiento profesional.
- c) El acceso a cursos de renovación y capacitación profesional.

2. Las y los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichos cursos, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, con acuerdo con los representantes de las y los trabajadores. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. Se creará un fondo de 1.000,00 euros para pagar todos los gastos generados en la realización de actividades encaminadas a formación profesional del personal laboral, que no se podrán denegar mientras exista consignación presupuestaria en dicho fondo.

4. La Comisión Paritaria asumirá la competencia en materia de formación para elaborar el Plan de Formación continuado, establecer el orden de prioridades, organizar o concertar la realización de actividades formativas, designar junto con el encargado o jefe del servicio correspondiente a las y los trabajadores que deban asistir a las referidas actividades, equipar de la documentación necesaria a los distintos servicios o centros de trabajo.

5. El tiempo de asistencia a las actividades se considerará como de trabajo efectivo, que en ningún caso supondrá disminución de sus retribuciones.

6. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales la y el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada dos años, a la asistencia a una actividad de formación profesional específica remunerada y autorizada por el organismo autónomo, siendo rotativa entre el personal de cada servicio.

### **CAPÍTULO X. SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 47. Salud y seguridad laboral**

1. El organismo autónomo garantizará la protección de la salud de las y los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución



de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de las y los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la Ley 2/2015, de 23 de octubre, de prevención de riesgos laborales y en sus normas reglamentarias.

2. Las y los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como tienen la obligación de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones del organismo.

3. En los supuestos de embriaguez habitual, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por un trabajador del organismo autónomo, se tenderá a favorecer la recuperación de éste mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo.

4. Las y los trabajadores a través de sus órganos de representación participarán en la defensa de sus intereses en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

5. El organismo autónomo facilitará prendas de trabajo a las y los trabajadores según establezca la Comisión de Salud Laboral y se acomodará a las características del puesto de trabajo y a la época anual en que tengan que ser utilizados. El uso de las prendas durante la jornada laboral, así como la colocación del anagrama del organismo autónomo será de obligatorio cumplimiento. La ropa entregada se repondrá previa entrega de la inutilizada.

6. Aquellas y aquellos trabajadores que tengan disminuidas sus facultades de modo que no puedan ejercer sus funciones habituales tendrán preferencia para ser destinados a otro puesto acorde con su capacidad, previa prescripción médica, siendo asignados al nuevo puesto y quedando vacante el de origen, que deberá ser cubierto a la mayor brevedad.

7. Se procederá a la evaluación de los riesgos psicosociales en el plazo de dos meses y se tendrá en cuenta los posibles riesgos que pudieran derivarse por razones de sexo, género, orientación sexual e identidad o cualquier otra circunstancia que pudiera ser causa de discriminación y acoso de la plantilla.

#### **Artículo 48. Prevención de riesgos laborales**

En materia de prevención de riesgos laborales se actuará de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de 1995, de prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 1488/1998, de adaptación a la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, y demás normativa de aplicación.

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o el turno de trabajo, así como al cambio temporal de funciones, previa recomendación médica para garantizar la protección efectiva tanto de la madre como del feto. Lo mismo será de aplicación durante el periodo de lactancia.

#### **Artículo 49. Vestuario de trabajo**

El OAL IPETA facilitará prendas de trabajo, que será uniforme con carácter general, con reposición cuando sea necesario y se acomodará a las características de cada puesto de trabajo y a la época anual en que tengan que ser utilizadas.

#### **Artículo 50. Obligaciones de la administración**

1. El organismo autónomo estará obligado a efectuar, al menos, una revisión médica anual para todo el personal, de la que se entregará una copia de los resultados a cada trabajador de acuerdo con el diseño del programa de reconocimiento médico que confeccionará la comisión de salud laboral.

2. El OAL IPETA establecerá la organización adecuada para que todo trabajador de nuevo ingreso sea revisado médicamente.

### **CAPÍTULO XI. RETRIBUCIONES Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS**

#### **Artículo 51. Cláusula de revisión**

Para cada ejercicio se aplicará la revisión salarial que se establezca de acuerdo a lo que dicte la ley, siendo la Comisión Paritaria la encargada de su aplicación.

#### **Artículo 52. Retribuciones del personal laboral**

Las tablas salariales del personal laboral de este convenio son las adjuntas como anexos. Anualmente se publicará la revisión que prevé la ley general de presupuestos.

El personal laboral del organismo autónomo únicamente podrá ser retribuido por los conceptos siguientes:

1. Retribuciones básicas:

a) Salario base: Es la retribución mensual del trabajador que le corresponde en virtud del grupo profesional al que pertenece.

b) Complemento de destino: Es la retribución mensual que corresponde al trabajador por el nivel de su categoría.



c) Las y los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán un complemento de antigüedad cada tres años de servicio de 34,70 euros mensuales, este complemento subirá lo que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

d) Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, consistentes cada una de ellas en el cien por cien de las retribuciones. Los conceptos retributivos que integran las pagas extraordinarias son: salario base, complemento de destino, complemento de específico, complemento de antigüedad.

2. Retribuciones complementarias:

a) Complemento específico: Será percibido en función del puesto que se desempeñe, según tabla salarial que figura como anexo, incluye el pago de la nocturnidad, trabajo en sábados, domingos y festivos, toxicidad, penosidad y peligrosidad, jornadas partidas, manejo de fondos económicos y demás circunstancias que se reconocen en la mesa de negociación.

b) Complemento de productividad: Estará destinado a retribuir al trabajador que haga trabajos de superior categoría ocasionalmente, el especial rendimiento, y la actividad extraordinaria.

c) Otros complementos personales: Adición salario base y adición antigüedad.

3. El valor de la hora ordinaria se obtendrá por el resultado de la suma de todas las retribuciones anuales y divididas por su jornada anual.

### **Artículo 53. Indemnizaciones por razón del servicio**

1. Las indemnizaciones por razón del servicio serán aquellas fijadas en el Real Decreto 462/2002 y por su normativa de desarrollo.

2. Las y los trabajadores que sean requeridos por citaciones oficiales fuera de su jornada laboral, serán indemnizados con 17,75 euros la primera hora o fracción y el resto de las horas como extraordinarias. Para percibir este complemento, las citaciones oficiales deberán estar motivadas por el desempeño de su trabajo en el organismo.

Cuando la citación oficial tuviera lugar durante el periodo vacacional del trabajador, se compensará a este, con carácter general, con un día de libranza cuyo disfrute se determinará según las necesidades del servicio. Si como consecuencia de la referida citación oficial el trabajador se viera obligado a hacer un desplazamiento desde el lugar de vacaciones dentro del territorio nacional, será indemnizado por el importe correspondiente a los kilómetros que acredite haber realizado.

3. Al personal que presta su trabajo en aquellos servicios municipales ubicados en el polígono Torrehierro, y vertedero de basuras del Cerro Negro, y otros que puedan establecerse fuera, del núcleo urbano, se les computara como tiempo de trabajo efectivo quince minutos por cada uno de los desplazamientos entre Talavera y aquellos servicios municipales.

4. El organismo indemnizará a las y los trabajadores por los daños que sufran sus propiedades particulares como consecuencia del desarrollo de su trabajo por el precio de adquisición, siempre que acrediten fehacientemente el percance ocurrido y el precio, por un máximo de 60,00 euros.

5. La revisión de las cuantías de estas indemnizaciones se efectuará de conformidad con lo establecido en la legislación sobre esta materia.

### **Artículo 54. Seguros**

El organismo autónomo contratará las pólizas de seguro que correspondan para que el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tenga las siguientes prestaciones:

1. Seguro de accidentes individuales en las siguientes cuantías:

–Por muerte sobrevinida por enfermedad profesional: 60.000,00 euros.

–Por muerte o invalidez permanente por accidente durante las 24 horas del día: 60.000,00 euros.

–Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo: 60.000,00 euros.

2. Seguro de responsabilidad civil para el personal de conducción: Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que se produzcan prestando servicios al mismo, serán abonadas por el organismo autónomo, cuando excedan o no estén cubiertos por el seguro obligatorio de responsabilidad civil.

Asimismo, se cubrirán mediante este seguro la responsabilidad civil en que pudieran incurrir las y los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

3. Responsabilidad civil: Con independencia de lo establecido en el punto anterior, para todo el personal se concertará una póliza de responsabilidad civil de forma que quede incluida en la misma:

–La responsabilidad civil en que pudieran incurrir las y los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

–La defensa jurídica de todas las personas que la necesiten como consecuencia de actos derivados del ejercicio de sus funciones.

El importe de las mencionadas pólizas de seguro se abonará al 100% por el organismo autónomo y, en caso de que las pólizas anteriormente mencionadas no estuviesen renovadas, o no se hubieran formalizado, el organismo se hará cargo de todas las obligaciones contraídas.

**Artículo 55. Incapacidad temporal**

En los supuestos de incapacidad temporal se abonará a los trabajadores el 100% de las retribuciones mensuales.

**CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL****Artículo 56. Jubilaciones anticipadas**

Cualquier trabajador/a laboral del OAL IPETA podrá solicitar la jubilación anticipada en la forma y con los requisitos establecidos en la normativa de aplicación viendo obligado el OAL a sustituirlos por otros trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes oficinas de empleo al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto el contrato a tiempo parcial y las modalidades previstas en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que hagan posible el acceso a dicha jubilación.

Las y los trabajadores laborales que procedan a jubilarse anticipadamente entre los sesenta y sesenta y tres años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, percibirán un premio de jubilación, quedando éste establecido en la forma que sigue:

El personal afectado por este convenio que voluntariamente quiera acceder a la situación de jubilado y reúna los requisitos exigidos para ello recibirá en concepto de premio por jubilación anticipada las cuantías siguientes:

- Con 60 años: 25.523,82 €.
- Con 61 años: 21.270,46 €.
- Con 62 años: 17.015,88 €.
- Con 63 años: 12.762,52 €.
- Con 64 años: 8.507,94 €.

Aquellas y aquellos trabajadores laborales fijos que soliciten este premio y rebasen en mes/es la/s edad/es fijadas en años en este artículo, la cantidad a percibir será la parte proporcional que corresponda entre la fecha de cumplimiento de la edad y la fecha que se solicita dicho premio.

El premio establecido a los 64 años será percibido siempre y cuando no reúna el trabajador laboral fijo los requisitos exigidos por la ley para percibir el 100% de la base reguladora de la pensión correspondiente.

Este artículo está redactado sobre la base de jubilación a los 65 años de edad, por lo que quedará sin efecto en caso de que por disposición legal se modifique la edad forzosa de jubilación.

En cuanto a la jubilación parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 9 y siguientes del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

**Artículo 57. Programa de acción social**

1. Es objeto de este artículo la regulación del Programa de Ayudas de Acción Social para el personal del OAL IPETA, siempre que queden acreditadas las condiciones que se establezcan en cada caso, así como del procedimiento de solicitud y concesión de las diversas ayudas económicas en que se estructura.

2. Podrán solicitar las ayudas del Programa de Ayudas de Acción Social las y los trabajadores de este OAL IPETA. Las y los trabajadores con contrato temporal deberán haber prestado servicio ininterrumpido en el organismo autónomo por tiempo superior a un año.

3. Para cada tipo de ayuda serán beneficiarios, además del trabajador siempre y cuando la regulación de cada ayuda lo establezca:

a) Las y los hijos menores de 26 años, incluyendo los adoptados o que se hallen en régimen de acogimiento o tutela o mayores discapacitados.

b) El cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho de forma habitual, siempre que quede debidamente acreditado y que esté a su cargo. Se entenderá que el cónyuge o conviviente está a cargo del empleado municipal cuando anualmente reciba retribuciones inferiores al salario mínimo interprofesional.

4. El referido personal podrá solicitar las siguientes ayudas

- a) Ayuda por guardería.
- b) Ayuda por gastos de comedor escolar.
- c) Ayuda por estudios universitarios.

5. Cuando dos o más miembros de una misma unidad familiar presten servicios en el OAL IPETA, solamente uno de ellos podrá acceder a las ayudas del PAS por el mismo concepto y beneficiaria o beneficiario.

6. Definición de conceptos recogidos en esta norma:

6.1. Unidad familiar. A los efectos establecidos en la presente norma, se entiende por unidad familiar:

- a) El matrimonio, o pareja de hecho, y en su caso, las y los hijas o hijos que convivan con los mismos en el mismo domicilio y se encuentren a su cargo.

- b) En los supuestos de nulidad, disolución del matrimonio o separación judicial, el cónyuge y en su caso, las y los hijos que convivan con el mismo a su cargo.

- c) Las familias monoparentales y los hijos que convivan con el mismo a su cargo.

- d) El hijo e hijas mayores de edad que convivan, siempre que carezcan de rentas.



e) También podrán considerarse miembros de la unidad familiar:

- Las y los menores o personas con discapacidad ligados a los solicitantes mediante tutela, siempre que convivan con ellos y que se encuentren a su cargo, debiendo acreditarse estas circunstancias.
- Los hermanos y ascendientes que convivan con el solicitante y se hallen a su cargo, siempre que se acrediten estas circunstancias.

6.2. Acreditación:

6.2.1. Las parejas de hecho deberán aportar certificación emitida por el Registro Público de uniones de hecho competente y certificado de empadronamiento.

6.2.2. La convivencia se presumirá con la simple presentación del libro de familia si los hijos son menores de edad y comunes a ambos miembros de la pareja.

6.2.3. Si las hijas e hijos son mayores de edad deberá acreditarse la convivencia de los mismos.

6.2.4. En los casos de nulidad, separación o divorcio, si ambos cónyuges cumplen los requisitos para solicitar las ayudas del PAS, se considerará como beneficiario de las ayudas referentes a los hijos, a aquél de los cónyuges con quien convivan los mismos.

6.2.5. Cuando en una unidad familiar las y los hijos sean exclusivamente del integrante del matrimonio o de la pareja de hecho que no ostente la condición de trabajador municipal, deberá acreditarse la convivencia de los hijos respecto del solicitante.

6.2.6. La convivencia se acreditará mediante certificado de empadronamiento expedido por el organismo autónomo.

7. Procedimiento.

7.1. Solicitudes: Las solicitudes se formalizarán en los modelos establecidos para ello, debiendo presentarse una solicitud por cada uno de los supuestos de hecho y destinatario por los que se pretenda obtener una ayuda.

7.2. Documentación: Las solicitudes deberán presentarse acompañadas de la documentación que, para cada modalidad de ayuda, se determinen, además de la documentación general prevista en el punto 6.2, en caso de ser precisas.

Sin perjuicio de lo anterior, la administración podrá requerir, a instancias de la Comisión de Acción Social, al solicitante aquellos otros documentos que consideren oportunos para la resolución de la solicitud, concediéndose un plazo de 10 días para su aportación.

Con carácter general, será suficiente la presentación de fotocopia compulsada de la documentación original, salvo que se requiere la aportación de documentación original.

8. Plazo y presentación de solicitudes. Pago de las Ayudas.

8.1. Podrán presentarse a partir del día siguiente a aquél en que ocurrió el hecho o se produjo el gasto, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de ese mismo año. En ningún caso se abonarán ayudas correspondientes a ejercicios anteriores al año de que se trate.

8.2. A la vista de la documentación aportada la Comisión de Acción Social podrá acordar, por mayoría absoluta de sus miembros, la admisión de documentos equivalentes a los exigidos, siempre que acrediten fehacientemente las circunstancias o datos correspondientes. Del mismo modo se podrá requerir la documentación complementaria que a tal efecto fuese necesaria, con observancia de lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Procedimiento Administrativo Común en las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

8.3. La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida darán lugar a la denegación de la modalidad de ayuda solicitada o pérdida de la ya concedida, con la devolución, en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas. Asimismo, llevará aparejada la pérdida del derecho a obtener ningún tipo de ayuda de las previstas en este artículo durante los dos años siguientes.

8.4. El abono de las ayudas anuales se realizará en la nómina del mes de enero del año siguiente al de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

9. Comisión de Acción Social: Estará compuesta por cuatro miembros, dos de la Administración, de los que uno hará de Presidente y otro de Secretario, y, otros dos por la parte social, uno por cada central sindical con representación en el organismo autónomo.

9.2. Funciones

- a) Examinar y verificarla documentación.
- b) Informar para su concesión o denegación.
- c) Interpretar estas bases.

9.3. Reuniones

- a) Ordinarias, una en junio y otra en diciembre.
- b) Extraordinarias, las que sean necesarias. Se convocarán por su presidente a petición de cualquier miembro de la comisión.

10. Ayuda por guardería.

10.1. Esta ayuda tiene por objeto contribuir a la financiación de los gastos de guardería ocasionados al personal del OAL IPETA que tenga algún hijo o hija menor de tres años, durante el ciclo de atención primaria, siempre que no gocen de régimen de gratuidad, ni reciban otra ayuda pública o privada que cubra íntegramente este concepto ni existan plazas en guarderías públicas y así se acredite.



10.2. Para ser beneficiarias o beneficiarios de esta ayuda, además habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

a) Realización de gastos por la inscripción o matriculación en una guardería e algún hijo que fuere menor de tres años. En el ejercicio en el que las y los hijos de los solicitantes cumplan los tres años, se podrá conceder la ayuda por los gastos de guardería hasta el mes en el que la o el hijo cumpla cuatro años, inclusive.

b) Que los gastos ocasionados no estén cubiertos íntegramente por otras ayudas de entidades o mutualidades públicas o privadas

10.3. Documentación a aportar:

a) Fotocopia compulsada del libro de familia o documento que acredite la edad de la hija o el hijo y su filiación. En los supuestos de las o los hijos que sean exclusivamente de persona que no sea trabajador del OAL IPETA o de los vinculados a los solicitantes mediante adopción, así como supuesto de parejas de hecho, será preciso aportar la documentación detallada en el punto 6.2

b) Certificación o informe expedido por la guardería o centro donde asista el hijo en el que se haga constar que se encuentra matriculado

10.4. Cuantía: Se establece una cuantía de 61,76 euros por hijo y mes.

11. Ayuda por comedor escolar.

11.1. Esta ayuda tiene por objeto contribuir a la financiación de los gastos de comedor escolar ocasionados al personal del OAL IPETA que tenga algún hijo de edad igual o superior a tres años que asistan a centros educativos públicos o privados dotados de dicho servicio y que curse educación infantil, y se acredite que no han obtenido plaza en centros públicos con comedor, siempre que no gocen de régimen de gratuidad ni reciban otra ayuda o beca de comedor pública o privada que sufrague íntegramente el coste del mismo.

11.2. Para ser beneficiarios de esta ayuda, además habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

a) Realización de gastos en concepto de comedor escolar por hijos de edad superior a tres años y se encuentren matriculados en un centro oficial público o privado, en el que cursen educación infantil. En el ejercicio en el que los hijos de los solicitantes cumplan los cuatro años, se podrá conceder la ayuda por los gastos de guardería hasta el mes en el que el hijo cumpla cuatro años, inclusive

b) Que los gastos ocasionados no estén cubiertos íntegramente por otras ayudas de entidades o mutualidades públicas o privadas

11.3. Documentación a aportar:

a) Fotocopia compulsada del libro de familia o documento que acredite la edad del hijo y su filiación. En los supuestos de hijos que sean exclusivamente de persona que no sea trabajador del OAL IPETA o de los vinculados a los solicitantes mediante adopción, así como supuesto de parejas de hecho, será preciso aportar la documentación detallada en el punto 6.2.

b) Certificación o informe expedido por el centro educativo donde asista el hijo en el que se haga constar que se encuentra inscrito en el servicio de comedor escolar.

11.4. Cuantía: Se establece una cuantía de 30,15 euros por hijo y mes.

12. Ayuda por estudios universitarios.

12.1. Esta modalidad de ayuda tiene por objeto contribuir con una compensación económica a la financiación de los gastos ocasionados por la realización por parte del personal del OAL IPETA y de sus hijos de los estudios necesarios para la obtención de algún título académico profesional, siempre que la enseñanza se imparta en un centro de titularidad pública.

12.2. Podrán solicitarse ayudas para la realización de cualquiera de los estudios de enseñanzas universitarias: Grados, Ingenierías, diplomaturas, ingenierías técnicas y arquitectura técnica; formación profesional de grado superior y otros ciclos formativos de grado superior.

12.3. El disfrute de esta prestación será incompatible con cualquier otro tipo de beca o subvención o ayuda económica de la misma naturaleza, de cualquier entidad pública o privada. No obstante, si la cuantía de la prestación percibida de las antedichas entidades fuese inferior a la ayuda de estudios regulada en el presente capítulo, se complementará ésta con cargo al Fondo de Acción Social del OAL IPETA hasta un máximo anual establecido.

12.4. La cuantía a abonar será el importe de la suma de aquellas asignaturas en que el o la alumna se matricule por primera vez, previa justificación del gasto y declaración jurada de no haber recibido ayuda alguna de otra Administración.

12.5. No serán objeto de esta modalidad de ayuda:

a) La realización de estudios correspondientes al tercer ciclo o doctorado.

b) La realización de estudios de especialización y máster.

12.6. Requisitos de las y los hijos y otros beneficiarios diferentes al trabajador del organismo autónomo:

a) Tener, cuando ese sea el caso, la condición de hija o hijo, cualquiera que sea su naturaleza, y ser menor de 26 años.

b) Convivir con el solicitante o a sus expensas en el caso de realizar estudios fuera de la localidad.

c) No haber concluido ningún ciclo de estudios que le capacite para el ejercicio de una profesión.

13. Bono gratuito piscina climatizada: El OAL IPETA facilitará un bono gratuito para la piscina climatizada dirigido a las y los hijos de las y los trabajadores que tengan la condición de discapacitadas y discapacitados. Así como al acompañante, si aquello precisa, teniendo que ser justificado tal extremo



mediante documento oficial. El horario de pase a dichas instalaciones será fijado por el responsable de las mismas a fin de que no entorpezca el normal funcionamiento de éstas. Las y los empleados municipales gozarán de los mismos derechos cuando así lo precisen en atención a su discapacidad o dolencia y previa prescripción facultativa.

14. Ayuda por prótesis ortopédicas, vehículos de discapacitados, prótesis oculares, audífonos, implantación de prótesis dentarias o realización de intervenciones buco-dentales:

14.1. La cuantía de la ayuda por los conceptos detallados en el punto anterior será de 529,39 euros por trabajador.

En caso de que el importe de la factura por alguno de los conceptos señalados sea inferior a las cantidades señaladas, el trabajador percibirá el importe total de dicha factura.

14.2. Por monturas para gafas, 61,76 euros cada dos años.

14.3. Documentación a aportar:

a) Cuando los beneficiarios sean el cónyuge o hijas e hijos, fotocopia compulsada del libro de familia o documento que acredite la edad del hijo y su filiación. En los supuestos de hijos que sean exclusivamente de persona que no sea trabajador del OAL IPETA o de los vinculados a los solicitantes mediante adopción, así como supuesto de parejas de hecho, será preciso aportar la documentación detallada en el punto 6.2.

b) Acreditación de los gastos ocasionados mediante la presentación de copia compulsada de la factura original, en la que deberá figurar de forma detallada la prótesis adquirida o el tratamiento seguido

c) Prescripción facultativa de la necesidad de la prótesis o el tratamiento para el que solicita la ayuda  
d) Certificado de empadronamiento, cuando la ayuda se solicite como consecuencia de los gastos del cónyuge e hijos e hijas.

e) Declaración jurada para los hijos e hijas mayores de 16 años y el cónyuge, de no haber recibido la ayuda solicitada de ninguna entidad pública.

14.4. No serán objeto de esta ayuda social las intervenciones quirúrgicas ni la adquisición de medicamentos.

15. Por escuelas especiales, (para discapacitados físicos o psíquicos), hasta un máximo de 150,54 euros mensuales, siempre que no existan plazas en centros estatales, con la consiguiente justificación de la inexistencia de plazas en centros estatales y del gasto realizado mensualmente.

16. El abono de las tasas, mediante el Programa de Acción Social, por la asistencia a centros municipales del trabajador discapacitado y/o con hijos discapacitados, cónyuge o pareja de hecho discapacitados, cuando exista una prescripción médica que indique la conveniencia de la asistencia al centro municipal correspondiente.

17. Ayudas puntuales.

17.1. Su percepción se realizará en la mensualidad inmediatamente posterior a la resolución de reconocimiento de estas ayudas.

17.2. Son ayudas puntuales las siguientes:

a) Ayuda por nupcialidad: 132,33 euros.

b) Ayuda por natalidad: 132,33 euros.

c) Ayuda por discapacidad reconocida legalmente por los órganos de la Administración del Estado o de la comunidad autónoma del cónyuge e hijos o hijas que requieran educación especial o el cuidado de terceros: 220,56 euros mensuales. Se presume la necesidad del cuidado de terceros cuando se tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33%. Cuando sea inferior deberá acreditarse la necesidad del cuidado de terceros por el órgano competente.

17.3. El reconocimiento se producirá con la acreditación documental de las circunstancias que motivan la solicitud.

### Artículo 58. Anticipos reintegrables

Se creará con posterioridad a la firma de este convenio un fondo especial de 72.121,45 euros para la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores laborales fijos que así le soliciten y que se incrementará anualmente en la misma proporción en que haya aumentado en la Ley General de Presupuestos.

La concesión de dichos anticipos se regirá por las siguientes normas:

a) La cantidad máxima que se podrá solicitar será de 3.000,00 euros. Su reintegro se realizará en un plazo no superior a treinta y seis meses.

b) Para gastos de enfermedad u otros de carácter excepcional, así considerados por la Comisión de Acción Social hasta un máximo de 6.240,00 euros. Su reintegro se realizará en un plazo no superior a sesenta meses.

c) Para la concesión de cualquier anticipo será condición necesaria haber amortizado totalmente cualquier otro anterior, y siempre que hayan transcurrido dos años desde la concesión del anterior, excepto si hubiera excedentes en el fondo previsto.

d) Los anticipos se concederán previo estudio, en sesión ordinaria, por la Comisión Paritaria, de todas las solicitudes recibidas durante los dos meses anteriores, teniendo en cuenta el siguiente orden de prelación:

1. Gastos de enfermedad

2. Vivienda:

2.1. Adquisición de primera vivienda.



2.2. Intereses de préstamo de la primera vivienda.

2.3. Reforma de la primera vivienda.

3. Adquisición de mobiliario de hogar y vehículos.

4. Estudios propios o de familiar de primer grado.

5. Gastos por celebraciones familiares.

6. Otros gastos.

Se respetará rigurosamente el orden de solicitud en los casos en que haya coincidencia en la circunstancia.

e) Las amortizaciones de dichos anticipos se efectuarán a partir del mes siguiente al de su percepción por descuento directo en nómina, excluidas las pagas extraordinarias.

f) Para la concesión de estos anticipos será necesario e imprescindible tener carácter de personal contratado en régimen laboral por tiempo indefinido.

g) Cuando un empleado desee causar baja en el organismo autónomo vendrá obligado a reintegrar totalmente la cantidad que le reste antes de causar dicha baja.

h) Será beneficiaria de esta prestación la unidad familiar en el caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales.

### CAPÍTULO XIII. DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 59. Representación colectiva

El organismo autónomo y los delegados de los trabajadores se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical en el organismo autónomo será regulada por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las normas que lo desarrollen, demás legislación vigente y los pactos o acuerdos que se firmen por las dos partes.

El tiempo de representación sindical es el tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos y por tanto será retribuido como tal, es decir, que percibirá las mismas retribuciones que si estuviese en su puesto de trabajo.

#### Artículo 60. Representación sindical

Las y los delegadas de personal serán el que resulte de los procesos electorales generales en los que participen la plantilla de personal laboral, y tendrán, además de las facultades y obligaciones a que se refiere el Estatuto de los trabajadores, los siguientes derechos:

Los delegados de personal dispondrán individualmente de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Para el desempeño de funciones de representación sindical se informará a la Jefatura de Personal a través del encargado o jefe de servicio de la ausencia del trabajador con una antelación de veinticuatro horas, excepto en casos urgentes que se justificarán con posterioridad. De no realizarse la sustitución en ningún caso queda limitado el derecho del trabajador para realizar la actividad sindical.

No se incluirán en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocados a iniciativa del organismo autónomo.

Las y los delegados de personal dispondrá de un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina necesario que le permita desarrollar sus actividades.

Tendrán derecho a la utilización de fotocopiadoras, fax, y los diferentes elementos de reprografía e impresión en el desarrollo de su actividad de representación para facilitar una mejor información a sus representados.

Se facilitarán en cada dependencia tableros de anuncios sindicales en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con las y los trabajadores.

Los delegados de personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidatos hasta cuatro años después del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones correspondientes a las y los delegados de personal ocasionados por la representación que ostentan correrán a cargo del organismo autónomo siempre que estén motivadas o relacionadas con actividades sindicales propias de su cargo.

#### Artículo 61. Centrales sindicales y afiliados

A representar a las personas afiliadas a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la dirección y ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las y los trabajadores en general y a las y los afiliados del sindicato en particular.

–A ser informadas e informados y oído por la empresa con carácter previo:

–Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a las centrales sindicales.

–En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a las y los trabajadores.



Las y los trabajadores y trabajadoras afiliados a una sección sindical que reúna los requisitos establecidos en el párrafo primero del punto 2 de este artículo, tendrán también los siguientes derechos:

–A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al centro de trabajo, cuando ésta exija plena dedicación. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo puesto, turno y condiciones de trabajo.

–A que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que estén afiliados. El Ayuntamiento transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando a la correspondiente sección sindical mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

#### **Artículo 62. Derecho de reunión**

1. El personal laboral gozará del derecho de reunión en asambleas dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca, e informando del orden del día, hora y lugar que estuviera disponible.

Las asambleas pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso de 72 ante la dirección, pudiendo solicitarla las y los delegados de personal, las centrales sindicales o el 33% del total de la plantilla del organismo autónomo

b) De carácter sectorial: Mediante preaviso de 48 horas ante la Dirección, pudiendo solicitarla a, las y los delegados de Personal, las Centrales Sindicales o el 33% de la plantilla correspondiente al sector afectado.

c) De cada servicio o centro de trabajo: Mediante preaviso de 24 horas ante el responsable, pudiendo solicitarlo las y los delegados de personal, secciones sindicales o el 33 % de la plantilla del servicio o centro.

2. Los delegados de Personal dispondrán de 30 horas anuales para la celebración de asambleas.

3. Las secciones sindicales dispondrán de 30 horas anuales para la celebración de asambleas.

4. El 33% de la plantilla dispondrá de 30 horas anuales para la celebración de asambleas.

5. Los preavisos establecidos en los supuestos a) y b) se reducirán a 24 horas en casos excepcionales debido a su urgencia y gravedad.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Disposición adicional primera:**

Será nulo de pleno derecho todo acuerdo que afecte al personal laboral de este organismo, pactado fuera del ámbito a que se refiere el artículo primero del presente convenio, y vulnerado el derecho de participación reconocido a la representación legal del personal de este organismo por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa de aplicación.

#### **Disposición adicional segunda:**

Lo no regulado en este convenio se estará en lo dispuesto en el convenio colectivo del personal laboral de Excmo. Ayuntamiento de Talavera de la Reina, con carácter supletorio.

#### **Disposición adicional tercera:**

Se respetarán los derechos adquiridos o las condiciones más beneficiosas para el personal laboral del OAL IPETA contratados con anterioridad a la fecha del presente convenio, adquiridos y disfrutados en base al convenio colectivo anterior.

#### **Disposición adicional cuarta:**

En el plazo de dos meses las partes se comprometen a constituir una Mesa con el fin de abordar entre otros los siguientes aspectos:

–La funcionalización de las y los trabajadores laborales fijos que ejerzan funciones propias del personal funcionario.

–Concurso de traslados entre administraciones, Ayuntamiento de Talavera de la Reina y el OAL IPETA.

#### **Disposición adicional quinta:**

Todas aquellas cantidades previstas en el presente convenio que no tengan la consideración de retribuciones se incrementaran anualmente será de conformidad con lo que se establezca legalmente para los empleados públicos.

#### **Disposición adicional sexta:**

Se negociará la aplicación al personal laboral del organismo de todas aquellas normas y/o acuerdos que se dicten a nivel autonómico y estatal en lo referente a licencias, permisos, excedencias, plan de conciliación laboral y familiar, protección a la mujer embarazada y violencia de género, etc.

#### **Disposición adicional séptima:**

Las partes se comprometen en el plazo de dos meses a constituir una Comisión Negociadora para proceder a la realización de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, entre las medidas que se



incorporarán a dicho plan, y que se implementarán a partir de la publicación de este convenio colectivo se encuentran:

- Formación en materia de igualdad a todo el personal del organismo autónomo.
- Medidas de sensibilización contra la violencia de género, conocimiento de la normativa vigente tanto en Castilla- La Mancha y en el Estado español en esta materia y conocimiento de la normativa de la UE y el convenio de Estambul de 2014.
- Dar a conocer los derechos que tienen las víctimas de violencia de género entre el personal del organismo autónomo.
- Sensibilizar en el respeto a los derechos humanos de todas las personas atendiendo a las diferentes circunstancias susceptibles de ser causa de discriminación como puede ser el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, la raza, la ideología o creencias morales y religiosas.

### ANEXO I. TABLA SALARIAL

#### TABLA SALARIAL PERSONAL LABORAL IPETA a 1 de enero de 2020

GRUPO	SUBG	CATEGORIAS	SUELDO BASE MENSUAL (12)	SUELDO BASE PAGAS EXTRAS (2)	SUELDO BASE ANUAL	NIVEL CD	CD MENSUAL (12+2)	CD ANUAL	CE MENSUAL	CE ANUAL (12+2)	TOTAL MES (12)	TOTAL PAGA EXTRA (2)	TOTAL-ANUAL
I	A1	TITULADO SUPERIOR CON RESP. DE DEPARTAMENTO	1.203,56 €	742,70 €	15.928,12 €	26	757,72 €	10.608,08 €	1.496,05 €	20.944,70 €	3.457,33 €	2.996,47 €	47.480,90 €
	A2	TITULADO SUPERIOR CON JEFATURA DE SECCION	1.203,56 €	742,70 €	15.928,12 €	24	632,60 €	8.856,40 €	1.127,85 €	15.789,90 €	2.964,01 €	2.503,15 €	40.574,42 €
	B	TITULADO SUPERIOR	1.203,56 €	742,70 €	15.928,12 €	24	632,60 €	8.856,40 €	899,18 €	12.588,52 €	2.735,34 €	2.274,48 €	37.373,04 €
II	A	TITULADO MEDIO CON JEFATURA DE SECCION	1.040,69 €	759,00 €	14.006,28 €	24	632,60 €	8.856,40 €	1.127,85 €	15.789,90 €	2.801,14 €	2.519,45 €	38.652,58 €
	A1	TITULADO DE GRADO MEDIO	1.040,69 €	759,00 €	14.006,28 €	22	553,30 €	7.746,20 €	853,44 €	11.948,16 €	2.447,43 €	2.165,74 €	33.700,64 €
	B	TECNICO MEDIO DE EMPLEO	1.040,69 €	759,00 €	14.006,28 €	22	553,30 €	7.746,20 €	832,14 €	11.649,96 €	2.426,13 €	2.144,44 €	33.402,44 €
	B1	EDUCADOR SOCIAL	1.040,69 €	759,00 €	14.006,28 €	22	553,30 €	7.746,20 €	832,14 €	11.649,96 €	2.426,13 €	2.144,44 €	33.402,44 €
III	A	ADMINISTRATIVO CON JEFATURA DE SECCION	781,39 €	675,35 €	10.727,38 €	18	428,46 €	5.998,44 €	841,05 €	11.774,70 €	2.050,90 €	1.944,86 €	28.500,52 €
	A1	MONITORES, ORIENTADORES, ADMINISTRATIVOS, INFORMATICOS,	781,39 €	675,35 €	10.727,38 €	18	428,46 €	5.998,44 €	788,35 €	11.036,90 €	1.998,20 €	1.892,16 €	27.762,72 €
IV	A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	650,33 €	644,40 €	9.092,76 €	16	379,77 €	5.316,78 €	677,49 €	9.484,86 €	1.707,59 €	1.701,66 €	23.894,40 €
	A1	OFICIALES	650,33 €	644,40 €	9.092,76 €	15	355,36 €	4.975,04 €	632,53 €	8.855,42 €	1.638,22 €	1.632,29 €	22.923,22 €
	A	OPERARIO SERVICIOS BÁSICOS-AYUDANTE	595,22 €	595,22 €	8.333,08 €	11	257,88 €	3.610,32 €	378,05 €	5.292,70 €	1.231,15 €	1.231,15 €	17.236,10 €
V	B	CATEGORIA FORMATIVA APRENDICES VALOR TRIENIO	salario mínimo interprofesional para el 2020 = 950 €/mes (14 PAGAS) Ó 34,37 €				1.108,33 € /mes (12 PAGAS)			950,00 €	950,00 €	950,00 €	13.300,00 €

### ANEXO II

#### Funciones de operario/a de funciones básicas:

Bajo supervisión y siguiendo las instrucciones de la persona responsable designada por el Organismo, realizan funciones que requieran una cierta autonomía y capacidad de organización de un grupo de personas para el cumplimiento de los trabajos delimitados en los proyectos y Planes de Empleo recibiendo formación para la adquisición de conocimientos que incrementen sus capacidades y competencias para su inserción en el mercado laboral.

### ANEXO III

#### Protocolo de prevención acoso sexual

#### PREVENCIÓN Y DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL O AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

##### I. Definición y medidas específicas en prevención del acoso sexual.

Ambas partes (organismo autónomo y trabajadoras y trabajadores) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el organismo autónomo se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual, y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones anualmente informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro del organismo que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.
- La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en el Organismo se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.



## II. Protocolo de actuación.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe/a inmediatamente superior o ante el personal responsable del OAL de IPETA o la Presidencia.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del organismo, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todas las partes intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Del mismo modo, se podrá poner en conocimiento del Ayuntamiento de manera anónima el conocimiento de cualquier hecho que pueda ser constitutivo de una conducta de este tipo para que sea investigado.

Se designará una persona encargada para el trámite de las denuncias.

Este protocolo será desarrollado y concretado por el OAL de IPETA y la representación sindical del personal en reunión de Comisión Paritaria.

N.º I.-1068