



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA
PERSONAL

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA EL CONTRATO DE SERVICIO DE ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA (EXPTE. 252/2026/PER)

1.- OBJETO DEL CONTRATO

El Ayuntamiento de Talavera de la Reina dispone actualmente de una Relación de Puestos de Trabajo como instrumento de ordenación de sus recursos humanos. No obstante, desde la última valoración general de puestos de trabajo ha transcurrido un prolongado período de tiempo durante el cual la organización municipal ha experimentado importantes cambios derivados, entre otros factores, de nuevas necesidades en la prestación de los servicios públicos, la creación o reorganización de unidades, la reasignación y evolución de funciones, la incorporación de nuevas herramientas y procedimientos de trabajo, la adaptación a sucesivas exigencias normativas y la evolución de las cargas de trabajo.

Estas circunstancias hacen necesario iniciar los trabajos de análisis y estudio dirigidos a comprobar la adecuación de la valoración actualmente existente a la realidad organizativa y funcional del Ayuntamiento y, a partir de sus resultados, determinar la procedencia y alcance de una eventual actualización de la valoración de los puestos de trabajo y de sus correspondientes retribuciones complementarias.

Visto que tanto la Ley como la jurisprudencia exigen que el establecimiento de retribuciones complementarias se base en una valoración individualizada y objetiva ("ficha a ficha") de cada puesto y que la ausencia de este estudio técnico previo puede derivar en la nulidad de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) por considerarse una subida lineal encubierta o en fraude de ley, se estima necesaria la contratación de una asistencia técnica especializada para realizar la valoración integral de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Talavera de la Reina.

2. CONTENIDOS DE LOS TRABAJOS

El objeto de la presente licitación consiste en la contratación de un servicio de asistencia técnica especializada para llevar a cabo el análisis y la valoración integral de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Talavera de la Reina, que afectan a una plantilla aproximada de 700 empleados públicos. Los trabajos tendrán por finalidad analizar, revisar y fundamentar técnicamente el sistema de retribuciones complementarias vigente, estructurándose en dos ámbitos de actuación diferenciados pero estrechamente relacionados entre sí: la valoración técnica de los niveles de Complemento de Destino (CD) y la valoración técnica del Complemento Específico (CE) de todos los puestos de trabajo que integran la organización municipal.

En aras de garantizar una mayor objetividad y seguridad jurídica, se propone, tanto para el complemento de destino como para el complemento específico, la utilización de un **método analítico de puntos por factores**, que descompone cada puesto de trabajo en variables independientes y les asigna una puntuación técnica. La valoración obtenida servirá de base para la propuesta de asignación del nivel de complemento de destino que corresponda en cada caso y, en el caso del complemento específico, para la determinación de su importe económico mediante la aplicación del correspondiente valor punto y de la fórmula de conversión establecida en función de la masa salarial disponible.

2.1. VALORACIÓN TÉCNICA DEL COMPLEMENTO DE DESTINO

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
CESAR MORALES RENTERO	JEFE DE SECCIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS	14/08/2026 18:45



H00676d742190e05a7107ea38c08122a0

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://sede.talavera.org/validacionDoc?entidad=45165>



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA
PERSONAL

En primer lugar, la empresa adjudicataria procederá a la valoración técnica del complemento de destino de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, mediante la aplicación de una metodología objetiva, homogénea y trazable. Con el fin de garantizar la máxima objetividad y seguridad jurídica en el proceso, se utilizará un **método analítico de puntos por factores** que permita analizar las características concurrentes en cada puesto y asignarles la correspondiente puntuación técnica, a efectos de determinar el nivel de complemento de destino que resulte adecuado conforme a la metodología aplicada.

El modelo de valoración deberá asegurar, en todo caso, la objetividad, transparencia y trazabilidad del proceso, permitiendo la comparación entre puestos de distinta naturaleza sin que la tipología de funciones constituya un elemento distorsionador. Asimismo, deberá configurarse como una herramienta comprensible y suficientemente explicable, facilitando su adecuada interpretación tanto desde una perspectiva técnica como en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva.

La valoración se basará en un sistema estructurado de factores previamente definidos, atendiendo a los elementos que, conforme al artículo 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, componen el complemento de destino. De esta forma, la revisión habrá de realizarse atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Para ello, las actuaciones se dividirán en tres fases, a realizar durante el primer mes de ejecución del contrato, a contar desde la fecha de formalización del mismo:

Fase I (Semanas 1 y 2): Recopilación de información y análisis previo

La empresa adjudicataria recopilará y analizará la información necesaria para la valoración de los puestos de trabajo, mediante el estudio de la documentación organizativa existente y la distribución de cuestionarios descriptivos de funciones en aras a identificar la variación real de contenidos. Asimismo, se realizará un mapeo de los puestos de trabajo conforme a los intervalos obligatorios establecidos por la normativa vigente.

Fase II (Semana 3): Valoración de los factores de Complemento de Destino

Sobre la base de la información recopilada, se procederá a la valoración técnica de los puestos de trabajo mediante la aplicación de una metodología objetiva, homogénea y trazable, tomando en consideración los elementos que, conforme al artículo 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, componen el complemento de destino, esto es, con atención a los criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional.

Fase III (Semana 4): Informe final y propuesta de adecuación

Como resultado de los trabajos realizados, la empresa adjudicataria elaborará un informe técnico justificativo sobre la jerarquización de los puestos y su nivel de destino asignado, detallando la metodología aplicada, los criterios de valoración y los resultados obtenidos, e incorporando, en su caso, una propuesta de actualización de los complementos de destino, el correspondiente estudio de la masa salarial y las alternativas o recomendaciones necesarias para garantizar el cumplimiento normativo y la coherencia interna del sistema de puestos de trabajo municipal.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
CESAR MORALES RENTERO	JEFE DE SECCIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS	14/08/2026 18:45



H00676d742190e05a7107ea38c08122a0

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://sede.talavera.org/validacionDoc?entidad=45165>



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA
PERSONAL

2.2. VALORACIÓN TÉCNICA DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Tras la valoración del complemento de destino, la empresa adjudicataria procederá a la valoración técnica del complemento específico de cada puesto de trabajo conforme a un sistema estructurado de factores que, en todo caso, respete los elementos que, conforme al artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, componen el complemento específico.

La valoración del complemento específico se realizará respetando los criterios establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, de forma que la especial dificultad técnica, la dedicación, la incompatibilidad, la responsabilidad, la peligrosidad y la penosidad continúen constituyendo los elementos esenciales de referencia para su determinación.

Con el fin de dotar al proceso de una mayor objetividad, precisión técnica y capacidad de análisis comparado entre puestos de trabajo, los factores retributivos contemplados en el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, se desarrollarán mediante un sistema de valoración estructurado en catorce variables específicas. Estas variables actuarán como instrumentos técnicos de medición y ponderación integrados en los factores de especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad previstos en dicho precepto, permitiendo desagregar, objetivar y graduar la intensidad con la que concurren las condiciones particulares de cada puesto de trabajo. Esta desagregación deberá permitir identificar y justificar individualizadamente la incidencia de cada variable en la valoración resultante, de forma que el complemento específico de cada puesto quede debidamente desglosado y pueda conocerse de manera clara y trazable su composición y fundamento. En consecuencia, las catorce variables no configuran factores retributivos autónomos, sino criterios técnicos para la aplicación y valoración de los factores legalmente establecidos, garantizando una valoración homogénea, transparente y adecuadamente motivada.

Dichos trabajos se realizarán en tres fases:

Fase I: Recogida de Datos y Análisis Normativo. Valoración de los catorce factores de medición del Complemento Específico

La valoración del complemento específico se realizará mediante la aplicación individualizada de catorce variables de medición a todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, mediante un análisis singularizado y pormenorizado de cada puesto, ficha a ficha. Para ello, se tomará como base la documentación descriptiva disponible, las funciones efectivamente desempeñadas y cuanta información resulte necesaria para garantizar una valoración objetiva y suficientemente motivada.

Las citadas variables constituyen instrumentos técnicos de valoración destinados a medir y ponderar las condiciones particulares concurrentes en cada puesto de trabajo, estructurándose en los siguientes criterios:

1. Criterio de Dificultad Técnica

- Aprendizaje: Mide el periodo de tiempo necesario para que una persona con la formación y requisitos exigidos pueda desempeñar adecuadamente las tareas del puesto.
- Esfuerzo Intelectual: Valora el nivel de atención, concentración y esfuerzo mental continuado necesario para la realización de las tareas.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
CESAR MORALES RENTERO	JEFE DE SECCIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS	14/08/2026 18:45



H00676d742190e05a7107ea38c08122a0

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://sede.talavera.org/validacionDoc?entidad=45165>



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA
PERSONAL

2. Criterio de Responsabilidad

- Volumen: Referido al número de empleados públicos que dependen directamente del ocupante del puesto.
- Cualificación: Evalúa el grado de cualificación profesional de los puestos de trabajo que se encuentran bajo su responsabilidad.
- Vencimiento: Valora la necesidad de cumplir plazos inaplazables cuyas consecuencias de incumplimiento puedan tener una especial repercusión legal, económica o institucional.
- Irreversibilidad: Mide la imposibilidad o dificultad de revisión, supervisión o corrección posterior de las tareas, informes o decisiones adoptadas, atendiendo a la especialización o responsabilidad inherente al puesto.
- Impacto: Valora la repercusión organizativa derivada de la toma de decisiones y de sus efectos sobre la actividad municipal.

3. Criterio de Dedicación

- Relaciones: Evalúa el tipo, complejidad y frecuencia de los contactos, internos o externos, que debe mantener el ocupante del puesto para el adecuado desempeño de sus funciones.
- Jornada: Valora el tipo de jornada laboral asociada al puesto de trabajo, incluyendo turnicidad, nocturnidad, jornada partida o cualquier otra modalidad especial de prestación de servicios. Los códigos identificados con el signo "+" quedarán reservados para las jornadas ampliadas objeto de análisis específico.
- Disponibilidad: Valora el grado en que el ocupante del puesto debe permanecer localizable o disponible para atender requerimientos de la Corporación fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

4. Criterio de Peligrosidad o Penosidad

- Peligrosidad: Valora la realización de funciones en ambientes o condiciones que entrañen riesgo físico, toxicidad, nocividad o circunstancias análogas.
- Penosidad: Evalúa las condiciones ambientales adversas en las que deben desarrollarse las funciones del puesto, tales como ruido, olores, exposición a la intemperie u otras circunstancias similares.
- Esfuerzo Físico: Mide el nivel de esfuerzo corporal, manipulación de cargas o adopción de posturas forzadas requeridas para el desempeño habitual del puesto.

5. Criterio de Incompatibilidad

- Incompatibilidad: Mide el grado de imposibilidad legal o funcional para ejercer otras actividades o puestos de trabajo ajenos al ámbito institucional.

Metodología de valoración



H00676d742190e05a7107ea3808122a0

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://sede.talavera.org/validacionDoc?entidad=45165>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
CESAR MORALES RENTERO	JEFE DE SECCIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS	14/08/2026 18:45



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA
PERSONAL

Durante el procedimiento de valoración, la empresa adjudicataria asignará a cada una de las variables anteriores el código que corresponda conforme a las escalas previstas en el manual metodológico utilizado. Cada código llevará asociada una puntuación determinada, cuya suma permitirá obtener la valoración total del complemento específico correspondiente a cada puesto de trabajo.

La puntuación total obtenida se transformará, exclusivamente a efectos de la determinación del complemento específico, en su correspondiente valor económico mediante la aplicación de la fórmula de conversión y del valor punto monetario fijado en función de la masa salarial disponible.

Asimismo, para cada uno de los puestos de trabajo objeto de valoración, la empresa adjudicataria deberá incorporar el desglose individualizado de las puntuaciones obtenidas en cada una de las catorce variables de valoración, reflejando el código asignado, la puntuación correspondiente conforme al manual metodológico utilizado, su correspondiente equivalencia económica, calculada mediante la aplicación de la fórmula de conversión y del valor punto monetario resultante de la masa salarial disponible, así como la puntuación total obtenida y el importe económico resultante.

La valoración de cada puesto de trabajo deberá incorporar una motivación técnica suficiente, individualizada y desglosada de cada una de las catorce variables de valoración, justificando la puntuación asignada a cada una de ellas y permitiendo conocer de forma clara, objetiva y trazable las razones que fundamentan la determinación del complemento específico correspondiente a cada puesto de trabajo.

La adecuación de la valoración técnica a la masa salarial disponible mediante el sistema de valor punto monetario y la fórmula de conversión a valor económico será de aplicación exclusivamente al complemento específico. Por el contrario, la valoración del complemento de destino tendrá por objeto la asignación del nivel correspondiente a cada puesto de trabajo, determinándose su importe económico conforme a la normativa retributiva vigente.

Fase II: Entrega del Informe Final del Complemento Específico

La empresa adjudicataria entregará las fichas individuales de valoración de todos los puestos de trabajo, junto con el informe final, que deberá contener la justificación técnica de las valoraciones efectuadas conforme a la metodología aplicada, la determinación del valor punto monetario resultante en función de la masa salarial disponible, la explicación de la fórmula utilizada para su conversión a valor económico y un estudio del impacto de las propuestas sobre la masa salarial municipal, incorporando, en su caso, distintas alternativas o escenarios de implantación que permitan garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.

En el supuesto de que la implantación íntegra de las propuestas excediera los límites retributivos establecidos en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado o en la normativa presupuestaria de aplicación, la empresa adjudicataria deberá formular una propuesta técnicamente motivada de implantación gradual o priorizada, atendiendo a criterios objetivos de organización, equidad y sostenibilidad financiera.

2.3.- PARTICIPACIÓN, VALIDACIÓN Y ENTREGA FINAL

Finalizados los trabajos de valoración, se abrirá un periodo de participación dirigido a los empleados públicos y a la representación sindical del Ayuntamiento de Talavera de la Reina, durante el cual podrán formular las observaciones o alegaciones que estimen oportunas respecto de las valoraciones efectuadas.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
CESAR MORALES RENTERO	JEFE DE SECCIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS	14/08/2026 18:45



H00676d742190e05a7107ea38c08122a0

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://sede.talavera.org/validacionDoc?entidad=45165>



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA
PERSONAL

La empresa adjudicataria vendrá obligada a analizar y emitir respuesta técnica, individualizada y motivada a todas las alegaciones formuladas durante el trámite de participación, justificando el mantenimiento o, en su caso, la modificación de las valoraciones efectuadas. Asimismo, prestará el apoyo y asistencia técnica necesarios al Ayuntamiento durante el proceso de negociación con la representación sindical y hasta la aprobación definitiva de valoración realizada, facilitando cuanta documentación, informes, aclaraciones y justificaciones resulten precisos para el adecuado desarrollo del procedimiento. Durante esta fase, la Comisión Técnica de Seguimiento del contrato velará por la correcta coordinación entre la empresa adjudicataria y el Ayuntamiento, supervisando el desarrollo de los trabajos y la adecuada tramitación y resolución de las alegaciones formuladas.

Como resultado final de los trabajos, la empresa adjudicataria entregará la Memoria Final de Valoración de Puestos de Trabajo, en la que se recogerán de forma sistemática la metodología aplicada, los criterios de valoración utilizados, los resultados obtenidos, las conclusiones alcanzadas y las modificaciones derivadas, en su caso, del trámite de participación y resolución de alegaciones.

Asimismo, deberá elaborar las correspondientes Guías de Implantación, que contendrán las directrices y recomendaciones necesarias para la aplicación efectiva del nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo y de las retribuciones complementarias. La documentación incluirá igualmente el estudio definitivo de la masa salarial resultante, acompañado, en su caso, de distintos escenarios o alternativas de implantación que garanticen el cumplimiento de la normativa presupuestaria y retributiva vigente.

Todos los entregables deberán presentarse en formato electrónico editable y, cuando así se solicite, también en formato PDF, con estructura clara, lenguaje técnico comprensible y posibilidad de reutilización por el Ayuntamiento.

3.- CALENDARIO DE TRABAJOS

La ejecución del contrato se ajustará al siguiente calendario de trabajo, que tendrá carácter vinculante para la empresa adjudicataria, sin perjuicio de las actuaciones de coordinación y seguimiento que correspondan al Ayuntamiento de Talavera de la Reina.

A estos efectos, el plazo de ejecución se distribuirá en las siguientes fases:

- **Fase 1. Valoración Técnica del Complemento de Destino: 1 mes**, destinado a la recopilación de información, análisis normativo, valoración de los puestos de trabajo y elaboración de la propuesta de adecuación de los niveles de complemento de destino.
- **Fase 2. Valoración Técnica del Complemento Específico: 6 meses**, destinados a la valoración técnica individualizada de todos los puestos de trabajo, la aplicación de la metodología de valoración, la determinación del valor punto, la elaboración de las propuestas económicas y la emisión del correspondiente informe técnico referente al complemento específico.
- **Fase 3. Participación, Validación y Entrega Final: 2 meses**, destinados al trámite de participación de los empleados públicos y de la representación sindical, el análisis y contestación motivada de las alegaciones formuladas, la supervisión de los trabajos por la Comisión Técnica de Seguimiento y la elaboración de la Memoria Final de Valoración de Puestos de Trabajo y de las Guías de Implantación.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
CESAR MORALES RENTERO	JEFE DE SECCIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS	14/08/2026 18:45

H00676d742190e05a7107ea38c08122a0

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://sede.talavera.org/validacionDoc?entidad=45165>



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA
PERSONAL

El plazo máximo de ejecución del contrato será de **nueve meses**, contados desde la formalización del contrato o, en su caso, desde la fecha que se determine en el acta de inicio de los trabajos.

4.- METODOLOGÍA Y MEDIOS PERSONALES

La empresa adjudicataria deberá disponer de los medios humanos y técnicos necesarios para garantizar la correcta ejecución del contrato en el plazo establecido.

El equipo de trabajo deberá contar con una estructura suficiente y con perfiles profesionales adecuados al objeto del contrato, asegurando una dedicación continuada y suficiente durante toda la duración del proyecto.

En particular, se deberá adscribir a la ejecución de contrato un equipo de trabajo conformado por tres asesores/as técnicos/as adscritos/as a la ejecución del contrato, que deberán estar en posesión de titulación universitaria oficial en Derecho, Psicología, Relaciones Laborales y Recursos Humanos o Prevención de Riesgos Laborales, y contar con una experiencia mínima de cinco años en la participación en proyectos de valoración de puestos de trabajo desarrollados para Administraciones Locales con un mínimo de 700 empleados.

5.- DIRECCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONTRATO

Se prevé la constitución de una Comisión Técnica de Seguimiento, en la que participará, junto con la empresa adjudicataria, personal técnico del Ayuntamiento de Talavera de la Reina.

La Comisión Técnica de Seguimiento tendrá como finalidad realizar el seguimiento del proceso de valoración, participar en la validación de la metodología y de los criterios de aplicación y facilitar un espacio de contraste técnico y participación que contribuya a reforzar la transparencia del proceso.

La empresa adjudicataria deberá prestar el soporte técnico necesario para el correcto funcionamiento de la Comisión, incluyendo la preparación de documentación, propuestas de valoración y sesiones de trabajo. A su vez, la empresa adjudicataria procederá de similar forma, nombrando una persona responsable que actúe como interlocutora principal de la contratista.

Corresponderá al responsable del contrato, además de las funciones legalmente previstas, las siguientes:

- a) Supervisar la correcta ejecución del contrato;
- b) Establecer las directrices necesarias para el buen desarrollo de los trabajos;
- c) Resolver las incidencias que puedan surgir durante la ejecución;
- d) Validar los entregables y resultados del proyecto; y
- e) Proponer, en su caso, la aplicación de penalidades o la resolución del contrato.

La adjudicataria deberá garantizar una interlocución técnica estable, ágil y suficiente durante toda la ejecución del contrato. Durante la ejecución del contrato, la empresa adjudicataria queda obligada, además de a lo previsto en la normativa aplicable y en los pliegos, a:

- a) Garantizar la confidencialidad de la información a la que tenga acceso;
- b) Organizar su actividad de forma que interfiera lo mínimo posible en el funcionamiento ordinario de los servicios municipales;
- c) Prestar el apoyo técnico necesario para la correcta comprensión y aplicación de los resultados del proyecto;



H00676d742190e05a7107ea38c08122a0

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://sede.talavera.org/validacionDoc?entidad=45165>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
CESAR MORALES RENTERO	JEFE DE SECCIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS	14/08/2026 18:45



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TALAVERA DE LA REINA
PERSONAL

6. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL, CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL DE LOS TRABAJOS

6.1. Protección de datos de carácter personal

La realización por el adjudicatario de las tareas encargadas por el Ayuntamiento de Talavera de la Reina conlleva la necesidad de acceso a ficheros que contienen datos de carácter personal, por lo que deberá ajustar sus actuaciones al cumplimiento de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), y demás normativa de desarrollo.

El adjudicatario deberá adoptar las medidas de índole técnica y organizativa que resulten necesarias para garantizar la seguridad de los datos de carácter personal, no utilizando los datos de carácter personal con fines distintos a los que figuren en el contrato, ni proporcionando a terceros ninguna información tratada de carácter personal.

Asimismo, una vez concluida la realización de los servicios contratados, el adjudicatario procederá a entregar al Ayuntamiento de Talavera de la Reina los datos facilitados y sus correspondientes soportes, no pudiendo conservar copia total o parcial de dichos ficheros o datos o de cualesquiera otros que hubieran podido ser generados como resultado, o a consecuencia, de los trabajos encomendados.

6.2. Deber de secreto

El adjudicatario tratará de modo confidencial cualquier información que les sea facilitada por el Ayuntamiento de Talavera de la Reina, así como cualquier información obtenida en la ejecución del contrato. La información será utilizada únicamente dentro del marco de los servicios que se describen en este pliego.

La obligación de secreto y confidencialidad obliga a las partes incluso una vez cumplido, terminado y resuelto el contrato. El adjudicatario que incurra en contravención de esta obligación de secreto y confidencialidad, será responsable de todos los daños y perjuicios que su actuación pueda ocasionar al Ayuntamiento de Talavera de la Reina o a terceros.

6.3. Propiedad intelectual de los trabajos

Todos los trabajos, documentos, bases de datos de trabajo, informes, fichas y resultados derivados del contrato serán propiedad del Ayuntamiento de Talavera, que podrá utilizarlos, modificarlos, actualizarlos y reutilizarlos para fines organizativos y de gestión interna.

La empresa adjudicataria deberá guardar absoluta confidencialidad respecto de la información a la que tenga acceso, no pudiendo utilizarla para fines distintos a los del contrato ni difundirla sin autorización expresa del Ayuntamiento.



H00676d742190e05a7107ea38c08122a0

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://sede.talavera.org/validacionDoc?entidad=45165>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
CESAR MORALES RENTERO	JEFE DE SECCIÓN DE PUESTOS Y PLAZAS	14/08/2026 18:45