

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Expediente: 11/01/0288/2023

Fecha: 20/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARÍA DE LA PALMA MENI TORRES

Código 11000725011981.

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria relativo al convenio colectivo del COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 15-10-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 24-10-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acta de la Comisión Paritaria relativo al convenio colectivo del COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 20 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMAN. Firmado.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

POR ACÓTEX: Irene Quevedo Morión. Palma Mení Torres

POR CC.OO.: María Ángeles Rodríguez Medina, Nuria Delgado Tamayo, Maite López Manzano (asesora)

POR UGT: Mari Ángeles Rodríguez Ruíz, Teresa Herrero León, Matias Agrafojo Martínez (asesor)

En Cádiz, siendo las 10,00 horas del día 15 de octubre de 2023, en la sede de la Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz, sita en Avenida Marconi número 37 de Cádiz, se reúnen las personas anteriormente relacionadas, quedando válidamente constituida la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla de la Provincia de Cádiz.

Se procede a debatir la consulta sometida a la consideración de esta Comisión Paritaria por una de las empresas del sector textil de la provincia de Cádiz referente al nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio colectivo publicado el 12 de septiembre de 2023.

La empresa solicita aclaración acerca de la promoción de puesto/categoría Dependiente Nivel 2 a Dependiente Nivel 1, ya que no queda explicitado en el texto del convenio, en el artículo 29 de Clasificación Profesional.

Las partes aclaran que de ahora en adelante las personas trabajadoras con antigüedad anterior a la fecha de publicación del convenio que ocupen el puesto/categoría de Dependiente/a Nivel 2., seguirá aplicando el criterio de la edad hasta el próximo cambio de categoría que les corresponda. Es decir, esas personas pasarán a Dependiente/a Nivel 1 al cumplir 25 años, y será a partir de ese momento cuando se les empiece a aplicar los criterios nuevos para sus siguientes cambios de puestos/categorías.

Las personas contratadas después de la publicación del convenio deberán contar con 3 años de experiencia en el puesto de Dependiente/a Nivel 2 para pasar a ocupar el puesto de Dependiente/a Nivel 1.

Igualmente se acuerda por los miembros de la Comisión Negociadora legitimar a María de la Palma Mení Torres, como la persona designada para llevar a cabo el Registro de las Actas de las reuniones de esta Comisión, a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se da por finalizada la presente reunión y se firma por duplicado en el lugar y la fecha arriba indicados.

Nº 157.754

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO:

ACUERDO FUNCIONARIOS AYUNTAMIENTO DE CADIZ

Expediente: 11/13/0271/2023

Fecha: 20/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE ANTONIO ROSADO ARROYAL

Código 11100082132023.

Visto el texto de La Modificación del Acuerdo Regulator de las condiciones de trabajo del PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ 1-01-2022 a 31-12-2025, efectuado a requerimiento de anulación o adaptación de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía de 28 de julio de 2023, aprobado en el Pleno en Sesión extraordinaria celebrada el día 28 de septiembre de 2023, y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 5 de octubre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción de la citada Modificación del Acuerdo Regulator de las condiciones de trabajo del PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ de 1-01-2022 a 31-12-2025, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 20 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ

PLENO Sesión ordinaria celebrada el día 28 de septiembre de 2023

4º.- Propuesta de modificaciones del Acuerdo Regulator de las condiciones de trabajo del personal funcional del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz aprobado por Acuerdo Plenario de fecha 8 de mayo de 2023, a consecuencia del requerimiento de anulación o adaptación de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía de 28 de julio de 2023.

Se da cuenta de propuesta de la Teniente de Alcalde Delegada de Función Pública, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Gestión Económica y Ciudadanía, en sesión ordinaria celebrada con fecha 25 de septiembre de 2023, al punto 3º del orden del día, que a continuación se transcribe:

De conformidad con lo previsto en el Art. 22 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, la Teniente de Alcalde Delegada de Personal, eleva con esta fecha al Excmo. Ayuntamiento Pleno la siguiente PROPUESTA de ACUERDO:

1.- ASUNTO:

Propuesta de modificaciones del Acuerdo Regulator de las condiciones de trabajo del personal funcional del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz aprobado por Acuerdo Plenario de fecha 8 de mayo de 2023, a consecuencia del requerimiento de anulación o adaptación de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía de 28 de julio de 2023.

2.- ANTECEDENTES Y NORMATIVA DE APLICACIÓN:

Con fecha 8 de mayo de 2023 el Pleno del Ayuntamiento de Cádiz aprobó en sesión extraordinaria el Acuerdo Regulator de Condiciones de Trabajo del personal funcional al servicio del Ayuntamiento de Cádiz 2022-2025, siendo objeto de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo mediante Resolución de 30 de junio de 2023 de la Delegación Territorial de la Delegación de Empleo, Empresa y Trabajo y publicación en el BOP de Cádiz de 26 de julio de 2023.

Con fecha 28 de julio de 2023 la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía efectúa requerimiento de anulación o adaptación a la legalidad de determinadas disposiciones del citado texto, para que en el plazo máximo de un mes proceda a anular o adaptar a la legalidad de varios preceptos, por considerar que se oponen al ordenamiento jurídico, debiendo darle cuenta de lo actuado.

Los artículos y disposiciones afectadas son las siguientes:

- PRIMERO: Artículo 14, relativo a la promoción interna.
- SEGUNDO: Artículo 17, relativo a jornada, permisos, licencias y vacaciones.
- TERCERO: Límites a la cuantía global y porcentajes máximos destinados a retribuciones complementarias.
- CUARTO: Artículo 43, relativo a indemnizaciones por razón del servicio.
- QUINTO: Artículo 59, relativo a complemento de productividad con ocasión de la jubilación.
- SEXTO: Artículo 60, relativo a complemento de productividad por prestación de servicios.
- SÉPTIMO: Disposición Final Tercera, relativa a complemento de productividad variable por objetivos.
- OCTAVO: Artículo 61, relativo a reducción de jornada por proximidad a la edad de jubilación.
- NOVENO: Artículo 64, sobre concesión de anticipos reintegrables.
- DÉCIMO: Artículo 76 y Anexo 9 del Acuerdo, relativo al Plan de Igualdad.

- UNDÉCIMO: Artículo 45 y Disposición Adicional Primera, relativa a la carrera profesional.
 - DUODÉCIMO: Disposición Final Primera, relativa a efectos económicos de determinados conceptos a 1 de enero de 2022.
 - DÉCIMO TERCERO: Relativo a la incorporación de diversos protocolos y Anexos.
- Procede en consecuencia, el estudio pormenorizado de cada uno de ellos/as y, en su caso, la correspondiente propuesta de modificación o anulación. Dichas propuestas han sido objeto de negociación en Mesas de negociación de funcionarios de fechas 24 y 29 de agosto de 2023, obteniendo la propuesta el voto favorable de las secciones sindicales de AO, UGT, CCOO, y UPLBA, y la abstención de CSIF. Por todo ello, el voto afirmativo de la representación sindical ha sido claramente mayoritario (93,05 por ciento), y el 6,95 por ciento de abstención. Asimismo, consta en el expediente el informe del director del área de personal.

PRIMERO: Artículo 14, relativo a la promoción interna:

Dispone el citado Artículo:

“ARTÍCULO 14.- PROMOCION INTERNA

La promoción interna se articulará a través de un Plan Especial de Promoción Interna, con el objetivo de fomentar el talento interno existente en la administración y el desarrollo profesional, evitando duplicar las pruebas y teniendo en cuenta las capacidades adquiridas y la experiencia profesional.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todo el personal funcional mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso-oposición, de conformidad con las normas que lo regulan, en los que se garantice en todo caso los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

A tal efecto con carácter previo a la aprobación de la OEP será negociada en la Mesa de Negociación cuales de esas plazas quedan reservadas para promoción interna, tomando como criterio de reserva a promoción interna al menos un veinte por ciento del total de plazas a convocar tanto interna como externamente.

Se podrá realizar selección temporal con reserva a personal propio del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz para plazas vacantes y resto de puestos del Art. 10.1 del TREBEP, previa convocatoria y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad. A lo/as empleado/as seleccionado/as se les reservará plaza y puesto.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor:” Respecto a la redacción dada a la promoción interna en el art. 14 del Acuerdo, es preciso indicar que desde la STS de 3 de marzo de 2022 hay que incluir en las ofertas de empleo público tanto las plazas a cubrir por “personal de nuevo ingreso” como por “promoción interna”, estando sometidas a los mismos requisitos de aprobación, de publicidad y de plazo máximo de ejecución...”.

-Respecto a la misma cabe informar: La articulación de la promoción interna a través de un Plan Especial de Promoción Interna, con todos los requisitos de publicidad exigidos por la norma (Plan , bases y convocatorias en BOP) se basa en la facultad que prevé el Art 69 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) el cual dispone que entre las medidas susceptible de incorporar un Plan de Ordenación de Recursos Humanos esta “ d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto..... Asimismo, el Art.70 dispone que “...Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal...”. Por ello, la selección del personal que no es de nuevo ingreso y en convocatorias en exclusiva abiertas a promoción interna (no en concurrencia con plazas de acceso libre) se ha venido articulando a través de esta planificación denominada Plan Especial de Promoción Interna. No obstante, el cambio del instrumento de gestión no va a suponer una modificación sustancial del sistema selectivo, solo que alargará los plazos de tramitación por requerir publicación de la OEP por promoción interna y de las convocatorias en el BOE, con el consiguiente retraso en la tramitación de los procesos.

En conclusión, no hay inconveniente para efectuar la adaptación propuesta, proponiendo la siguiente redacción:

ARTÍCULO 14.- PROMOCION INTERNA

La promoción interna se articulará a través de la Oferta de Empleo Público con el objetivo de fomentar el talento interno existente en la administración y el desarrollo profesional, evitando duplicar las pruebas y teniendo en cuenta las capacidades adquiridas y la experiencia profesional.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todo el personal funcional mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso-oposición, de conformidad con las normas que lo regulan, en los que se garantice en todo caso los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

A tal efecto con carácter previo a la aprobación de la OEP será negociada en la Mesa de Negociación cuales de esas plazas quedan reservadas para promoción interna, tomando como criterio de reserva a promoción interna al menos un veinte por ciento del total de plazas a convocar tanto interna como externamente.

Se podrá realizar selección temporal con reserva a personal propio del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz para plazas vacantes y resto de puestos del Art. 10.1 del TREBEP, previa convocatoria y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad. A lo/as empleado/as seleccionado/as se les reservará plaza y puesto.

Igualmente sería preciso modificar la Disposición adicional tercera, eliminando la referencia al Plan de Promoción Interna sustituyéndola por promoción interna. Quedando redactada en los siguientes términos:

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cádiz, constituye un instrumento básico de planificación global de los mismos dentro de esta Organización, cuya función principal ha sido definir los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplirlos.

Es por tanto, que se irán negociando Programas Especiales de Promoción (PEP), diferenciado de las plazas de promoción interna que anualmente se aprueban,

al objeto de permitir la promoción por concurso oposición en aquellos colectivos, a los que se les han ido aumentando el número de funciones, el grado de responsabilidad, la adaptación a la legislación vigente y a los medios tecnológicos (sociedad tecnológica), el aumento del grado de responsabilidad ante la ciudadanía, la toma de decisiones, etc.

Las categorías a transformar, requisitos para la transformación y número se negociarán a lo largo de la vigencia de este Acuerdo con ocasión de la negociación de la plantilla anual. En cualquier caso, se establecen como criterios para la planificación de la plantilla municipal:

- Mantenimiento de las plazas de Administrativo/as de lo/as funcionario/as que se jubilen, limitando al máximo las que se transformen en Auxiliar Administrativo/a.

- Mantenimiento de las plazas de Técnico/as C1 de lo/As funcionario/as que se jubilen, limitando al máximo las que se transformen en Auxiliar Técnico/a C2.

SEGUNDO: Artículo 17, relativo a jornada, permisos, licencias y vacaciones:

Dispone el citado Artículo:

ARTÍCULO 17.- JORNADA, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

1.- La jornada laboral ordinaria, con carácter general, y siempre que el servicio lo permita se desarrollará de lunes a viernes para todo el personal funcional y su distribución en cómputo diario y anual vendrá determinada por los cuadros horarios acordados, ajustándose a la normativa legal aplicable y los mismos no podrán ser modificados sin acuerdo expreso de ambas partes.

2.- Con carácter general la jornada de trabajo a partir de la aprobación del presente Acuerdo Regulator será de 8 a 15 horas, salvo los siguientes períodos en los cuales será de 8 a 14 horas:

- Del 1 de Junio al 30 de Septiembre.

- Del 23 de diciembre al 6 de Enero.

- Durante las festividades de Carnaval y Semana Santa, coincidiendo con la programación oficial.

En los supuestos de personal con régimen de jornada específicos, régimen de turnos o, en general, con calendarios laborales específicos, la jornada reducida se disfrutará según lo dispuesto en el mismo. La reducción en jornada de tarde será siempre al final de la misma.

3.- Habrá un margen de tolerancia máximo en cuanto al horario de entrada y al de salida de cinco minutos.

4.- Se dispondrá de un tiempo de 20 minutos para el desayuno, merienda o cena, en su caso, cuando la jornada de trabajo sea completa. Cuando la jornada sea continuada, esta pausa se utilizará en los distintos turnos entre la hora y media y las cuatro horas desde la entrada. Los empleado/as/as que tengan jornada partida disfrutarán de 20 minutos en la parte principal de la misma. Este período de tiempo se considerará como efectivamente trabajado.

5.- El calendario laboral será acordado en el mes de Diciembre del año anterior, salvo aquellos centros con calendario laboral específico. Se determinarán las especialidades que correspondan en aquellos centros en los que su jornada y/o sus descansos no sean los habituales.

El resto de aspectos del régimen de jornada de trabajo, permisos, licencias se recogen en el correspondiente Manual negociado con la Mesa de Negociación. Dicho Manual será objeto de negociación en dicha Mesa antes de finalizar 2023.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor:” El artículo 14 apartados j) y m) del TREBEP dispone que los empleados públicos tienen derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a las vacaciones, descansos, permisos y licencias. Por su parte el artículo 142 del Real Decreto-Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL), dispone que los funcionarios de la Administración Local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración General del Estado.

El Real Decreto-Ley 20/2012 procedió a la unificación del régimen de permisos para todo el personal funcionario de las Administraciones Públicas (Apartado II de la Exposición de Motivos del RD Ley citado), que se volvió a diversificar tras la a probación del Real Decreto-Ley 10/2015, al incorporar una DA Decimocuarta que deja a las Administraciones Públicas la posibilidad de incrementar en función de la antigüedad el permiso por asuntos particulares. La normativa vigente, TREBEP, mantiene esta diferenciación en sus DA Decimotercera y decimosexta.

La regulación de los permisos se contiene fundamentalmente en los artículos 48 y 49 del TREBEP que atribuye la competencia para determinar los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración a las Administraciones Públicas, que en el caso de las Entidades Locales debemos entender que será la respectiva Comunidad Autónoma, la competente para dictar la pertinente normativa reguladora de los permisos.

El Acuerdo regulador, al final de su art. 17 señala que “El resto de aspectos del régimen de jornada de trabajo, permisos, licencias se recogen en el correspondiente Manual negociado con la Mesa de Negociación”, debiéndose hacer antes de fin de 2023. En consecuencia, todas las disposiciones del citado Manual y del Acuerdo regulador deben adaptarse a las previsiones de los artículos 48, 49 y 50 del TREBEP, sirviendo también de referencia la Instrucción 3/2019 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de régimen especial.

En la Jurisprudencia, vemos cómo la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de octubre de 1995 anuló los artículos de un acuerdo impugnado, referente a permisos y licencias retribuidos no contemplados en la legislación, ya que éstos no pueden considerarse una plataforma de mínimos sobre la que poder negociar mejoras colectivas, ya que el régimen de permisos y vacaciones no pertenece a la potestad normativa y de autoorganización de las Corporaciones Locales. Y ello porque las mejoras voluntarias más generosas, consistentes en el incremento de asuntos propios, ampliación de la duración de las vacaciones, etc. conllevan un incumplimiento de la jornada laboral. ...”

-Respecto a la misma cabe informar: El régimen de jornada, permisos y licencias de los empleados públicos locales de Andalucía corresponde a la Junta de Andalucía, por ello la referencia en el Art. 17 a un Manual negociado con la Mesa de Negociación antes de fin de 2023, debería ser suprimida.

En conclusión, no hay inconveniente para efectuar la adaptación propuesta, proponiendo la supresión del último párrafo del apartado d).

TERCERO: Límites a la cuantía global y porcentajes máximos destinados a retribuciones complementarias:

- Dispone la alegación de la Junta de Andalucía: "Los funcionarios públicos sólo pueden ser retribuidos por los conceptos establecidos en la Ley; en este sentido, el régimen de retribuciones de los funcionarios viene dispuesto con carácter general en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública -LMRFP- (transitoriamente vigente según la Disposición Final Cuarta del TREBEP. El artículo 93.1 de la LBRL dispone que las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública. Precepto reiterado por el artículo 153.3 del TRRL y artículo 1.1 del RD 861/1986. Así mismo, los derechos retributivos vienen regulados en el capítulo III del TREBEP.

Por su parte el artículo 7 del RD 861/1986, sobre Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones, establece que "1. Los créditos destinados a complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones."

Sería conveniente conocer informe económico redactado por Técnico municipal competente, en el que quedaran acreditados estos límites.

No obstante, en el informe emitido por el Interventor General de fecha 25/04/2023 se indica que "La aplicación de todos los complementos y de las adecuaciones retributivas previstas en el acuerdo regulador de forma generalizada a toda la plantilla excedería de los conceptos de singular y excepcional, tendría un impacto del 7,70 % de incremento respecto a 2022 (y un incremento adicional en 2024 y 2025, de 2,6 millones de euros) según los cálculos antes expresados, y superaría los límites reseñados en el artículo 19 de la LPGE establecidos en el 2,5 %, e incluso el de 1 % adicional al que podría llegarse de acuerdo con la previsión de máximos contemplada en la LPGE."

A continuación, el requerimiento realiza una serie de objeciones más concretas que irán siendo analizadas en los puntos siguientes.

Respecto a esta primera parte y la necesidad de cumplir con los porcentajes máximos que para cada uno de los conceptos retributivos complementarios prevé el Art.7 del RD 861/1986 y examinados los presupuestos y tomando como base el correspondiente a 2022 con los incrementos anuales previstos en el Acuerdo de personal funcional, y previa adecuación de los conceptos retributivos derivados del nuevo régimen retributivo, resultan las siguientes cifras:

	CONCEPTOS	PRESUPUESTO TRAS ARCT
1	PRESUPUESTO SIN SEG SOCIAL	43.072.571,71
2	SUELDO BASE	10.159.311,75
	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	13.468.984,81
3	TRIENIOS	2.119.344,87
4	COMPLEMENTO DESTINO	6.268.643,88
5	PAGAS EXTRAS	2.696.005,01
	COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD	4.557.473,25
6	AYUDA FAMILIAR	198.957,66
7	TOTAL: 1-(2+3+4+5+6)	21.630.308,55

	LIMITES %	CUANTIAS MÁX.	CUANTIAS PRESUPUESTO
C. ESPECIFICO	75	16.222.731,41	13.468.984,81
C. PRODUCTIVIDAD	30	6.489.092,56	4.557.473,25

Por lo que se respetan los límites previstos en el Art.7 del RD 861/1986. En cualquier caso, la vigencia del mencionado artículo está muy cuestionada por la doctrina ya que, por un lado, atenta a la autonomía y la potestad de autoorganización local y de otro la superación del régimen retributivo previsto en la Ley 30/84 por el derivado de la carrera profesional y evaluación del desempeño previstos en el TREBEP y normativa de función pública autonómica de desarrollo.

CUARTO: Artículo 43, relativo a indemnizaciones por razón del servicio: Dispone el citado Artículo:

ARTÍCULO 43.- INDEMNIZACIONES

En los términos de la legislación vigente se establecen las siguientes indemnizaciones por razón del servicio:

a) Por manejo de fondos públicos:

Lo/as funcionario/as que efectúen cobros o pagos en nombre del Excmo. Ayuntamiento del que tengan que rendir cuenta, percibirán un complemento conforme a la escala que se contiene en el Anexo 5.

La citada indemnización será incompatible con la valoración específica que deba realizarse en aquellos puestos de trabajo cuyo cometido principal sea

efectuar tareas de cobro y pago, y aquellos otros en los que por formar parte de las responsabilidades del puesto de Jefatura se considere incluido, previo dictamen de la Comisión de Seguimiento.

b) Por asistencia en calidad de Intervención y/o Secretaría delegada:

Lo/as funcionario/as que tengan la delegación de la Intervención de Fondos y/o Secretaría General para actuar en Fundaciones Municipales, Patronatos o gestión descentralizada, salvo aquellos en los que ya aparezca valorado en su complemento específico, percibirán la cantidad que se señala en el Anexo 5 por la realización de dichas funciones. Se informará puntualmente a la Comisión de Seguimiento de las cantidades percibidas por este concepto.

Dicha indemnización se abonará en razón al grado de complejidad y volumen de las tareas asignadas, estableciéndose dos tramos en razón de esa complejidad y volumen. En el caso que coincida con la jornada laboral se abonarán al cincuenta por ciento

c) Por asistencia en calidad de testigo o de perito:

Lo/as funcionario/as que tengan que asistir o comparecer a citaciones judiciales relacionadas con el ejercicio de sus funciones en calidad de testigo o para dictamen pericial, fuera de su horario laboral, se compensará con tres horas y la cuantía establecida en el Anexo 5.

Si se acumulasen en un mismo día más de dos comparencias el tope de descanso compensatorio será en todo caso, de ocho horas. No obstante, y por motivos de descanso, cuando el/la funcionario/a tenga que acudir al juicio estando saliente del turno de noche y el servicio lo permita se retirará cuatro horas antes.

Estas compensaciones tendrán lugar cuando el/la funcionario/a deba comparecer en período de descanso, pero no cuando se encuentra en baja médica debidamente documentada.

Al/a funcionario/a que le coincida la finalización de una asistencia judicial con el horario de entrada en su turno ordinario se le concede retrasar la incorporación a su turno un máximo de 90 minutos, de forma que se garantiza que habrá ese tiempo entre la finalización de la comparencia y la incorporación a su turno de trabajo. No procederá, en consecuencia, dicho aplazamiento si entre la finalización de la comparencia y la hora de inicio media ya ese período mínimo de descanso.

d) Por desplazamiento y manutención:

1.- Lo/as funcionario/as que tengan su residencia habitual fuera del término municipal y dentro del Área de la Mancomunidad de la Bahía de Cádiz, percibirán una indemnización equivalente a la diferencia entre el precio del billete de transporte público regular desde la residencia habitual y el precio del billete del transporte urbano de Cádiz, previo estudio de la documentación y en su caso, autorización de la Comisión de Seguimiento. En el supuesto de tener la residencia habitual fuera de la Mancomunidad se percibirá el equivalente a la localidad de la Mancomunidad más próxima a su domicilio.

Documentación que ha de presentarse:

- Volante de empadronamiento familiar en el que deberá constar las personas que viven en el mismo. Este documento deberá presentarse cada año, eliminando su concesión a los que no lo aporten en dicho plazo.

- Declaración jurada de que dicha vivienda es la habitual y como tal reside más de 6 meses al año en la misma.

- La Comisión de Seguimiento puede exigir la presentación de cualquier otra documentación que estime precisa para garantizar el efectivo cumplimiento de la residencia habitual.

Cualquier variación relativa al cumplimiento de los requisitos deberá ser inmediatamente comunicada al Servicio de personal, procediendo a su pérdida en caso de incumplimiento de cualquiera de los requisitos.

La falsedad en los datos aportados al Ayuntamiento dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: "En el art. 43 del Acuerdo se contemplan unas indemnizaciones, que, en el fondo, no son tales, sino conceptos retributivos no previstos para los funcionarios públicos en la normativa básica reguladora de la materia, como:

- el manejo de fondos públicos, que debería valorarse en el complemento específico; - la asistencia en calidad de Intervención y/o Secretaría delegada, que sería realización de funciones de superior categoría;

- asistencia en calidad de testigo o de perito, que puede entenderse como un deber inexcusable. En el art. 48 letra j) del TREBEP se recoge que los funcionarios tendrán permiso "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". No queda cubierto en la normativa vigente lo que pueda realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

- Por desplazamiento y manutención. La indemnización por tener su residencia habitual fuera del término municipal, tampoco está previsto en la normativa vigente.

Según dispone el art. 1.2 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio " Toda concesión de indemnizaciones que no se ajuste en su cuantía o en los requisitos para su concesión a los preceptos de este Real Decreto se considerará nula, no pudiendo surtir efectos en las cajas pagadoras, pagadurías, habilitaciones u órganos funcionalmente análogos".

En consecuencia, las indemnizaciones previstas en el art. 43 del Acuerdo habría que suprimirlos o adaptarlos a la legalidad."

-Respecto a la misma cabe informar: No hay inconveniente en acceder a lo solicitado proponiéndose las siguientes modificaciones según el concepto de que se trate, en concreto:

• Responsabilidad por manejo de fondos públicos: se elimina como indemnización y se introduce como condición particular dentro del complemento específico, a través de un nuevo artículo 33 bis del siguiente tenor:

ARTÍCULO 33 bis-RESPONSABILIDAD POR MANEJO DE FONDOS PÚBLICOS:

Lo/as funcionario/as que efectúen cobros o pagos en nombre del Excmo. Ayuntamiento del que tengan que rendir cuenta, percibirán una cantidad conforme a la escala que se contiene en el Anexo 5.

El citado abono será incompatible con la valoración específica que deba realizarse en aquellos puestos de trabajo cuyo cometido principal sea efectuar tareas de cobro y pago, y aquellos otros en los que por formar parte de las responsabilidades de puesto de Jefatura se considere incluido, previo dictamen de la Comisión de Seguimiento.

• Responsabilidad por la asistencia en calidad de Intervención y/o Secretaría delegada: se elimina como indemnización, procediéndose a su abono a través del concepto retributivo que corresponda mediante la tramitación de cada concreto expediente y en función de la mayor o menor complejidad de dichas funciones. En consecuencia, se elimina este apartado b) del artículo 43.

• Gratificación por asistencia a juicio: se elimina como indemnización y se adapta como una gratificación. En este sentido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Contencioso administrativo, de 29 jun. 2006, rec. 1711/1998 () dice sobre este particular lo siguiente "la asistencia a actuaciones y diligencias judiciales para la que son requeridos los Policías Locales como consecuencia de su actuación policial previa, como son -ad exemplum- las manifestaciones testificales respecto de hechos en los que intervinieron en el ejercicio de sus funciones policiales (como por ejemplo declaraciones ante los Juzgados de lo Penal, con sede en la capital), siendo esa asistencia la que motiva la necesidad del desplazamiento a la sede de los respectivos órganos judiciales, en absoluto puede equipararse al supuesto- como postula la Administración demandada-, de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público para el que sólo se prevé la concesión del permiso correspondiente. Esa actuación implica la actividad profesional policial, es culminación de la misma y en todo caso debida a ella. ...". En base a esta sentencia la doctrina considera adecuada que, en cuanto culminación de la actividad policial, debe retribuirse como una gratificación.

Por ello debe procederse a la supresión del apartado c) del artículo 43, e introducirse como gratificación, a través de un nuevo artículo 44 bis, dentro del apartado gratificaciones, sin variación de la cuantía asignada, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 44 bis.- GRATIFICACION POR ASISTENCIA A JUICIO

Lo/as funcionario/as que tengan que asistir o comparecer a citaciones judiciales relacionadas con el ejercicio de sus funciones en calidad de testigo o para dictamen pericial, fuera de su horario laboral, percibirá una gratificación en la cuantía establecida en el Anexo 5 y se compensará con tres horas.

Si se acumulasen en un mismo día más de dos comparecencias el tope de descanso compensatorio será en todo caso, de ocho horas. No obstante, y por motivos de descanso, cuando el/la funcionario/a tenga que acudir al juicio estando saliente del turno de noche y el servicio lo permita se retirará cuatro horas antes.

Estas compensaciones tendrán lugar cuando el/la funcionario/a deba comparecer en período de descanso, pero no cuando se encuentra en baja médica debidamente documentada.

Al/a funcionario/a que le coincida la finalización de una asistencia judicial con el horario de entrada en su turno ordinario se le concede retrasar la incorporación a su turno un máximo de 90 minutos, de forma que se garantiza que habrá ese tiempo entre la finalización de la comparecencia y la incorporación a su turno de trabajo. No procederá, en consecuencia, dicho aplazamiento si entre la finalización de la comparecencia y la hora de inicio media ya ese período mínimo de descanso.

• Ayuda por desplazamiento a los funcionario/as: se elimina como indemnización, y se adapta como una ayuda a lo/as funcionario/as, junto al resto de ayudas sociales. En este sentido existen Comunidades Autónomas que también regulan este tipo de ayudas, por ejemplo, la Comunidad de Madrid (Orden 1728/2023, de 19 de mayo, del Vicepresidente, Consejero de Educación y Universidades, por la que se convoca procedimiento para la concesión de ayudas por gastos de desplazamiento, durante el curso escolar 2022-2023, destinadas a los funcionarios de Cuerpos Docentes No Universitarios al servicio de la Comunidad de Madrid (BOCM de 8 de junio de 2023).

En consecuencia, debe procederse a la supresión del apartado d.1) del artículo 43, e introducirse como ayuda junto al resto de ayudas sociales, a través de un nuevo artículo 57 bis, sin variación de la cuantía asignada, en los siguientes términos:

ARTICULO 57 bis.- AYUDA POR DESPLAZAMIENTO A LOS FUNCIONARIO/AS

Lo/as funcionario/as que tengan su residencia habitual fuera del término municipal y dentro del Área de la Mancomunidad de la Bahía de Cádiz, percibirán una ayuda social equivalente a la diferencia entre el precio del billete de transporte público regular desde la residencia habitual y el precio del billete del transporte urbano de Cádiz, previo estudio de la documentación y en su caso, autorización de la Comisión de Seguimiento. En el supuesto de tener la residencia habitual fuera de la Mancomunidad se percibirá el equivalente a la localidad de la Mancomunidad más próxima a su domicilio.

Documentación que ha de presentarse:

- Volante de empadronamiento familiar en el que deberá constar las personas que viven en el mismo. Este documento deberá presentarse cada año, eliminando su concesión a los que no lo aporten en dicho plazo.

- Declaración jurada de que dicha vivienda es la habitual y como tal reside más de 6 meses al año en la misma.

- La Comisión de Seguimiento puede exigir la presentación de cualquier otra documentación que estime precisa para garantizar el efectivo cumplimiento de la residencia habitual.

Cualquier variación relativa al cumplimiento de los requisitos deberá ser inmediatamente comunicada al Servicio de personal, procediendo a su pérdida en caso de incumplimiento de cualquiera de los requisitos.

La falsedad en los datos aportados al Ayuntamiento dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria.

• Finalmente, se eliminan los apartados a), b), c) y d.1) del Art. 43.

QUINTO: Artículo 59, relativo a complemento de productividad con ocasión de la jubilación:

- Dispone el citado Artículo:

ARTÍCULO 59.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD CON OCASIÓN DE LA JUBILACIÓN

Con ocasión de la jubilación del empleado/a se abonará un complemento de productividad por el especial rendimiento y actividad extraordinaria observado a lo largo de su carrera profesional en el Ayuntamiento de Cádiz. Para ello se requerirá con carácter previo que su responsable técnico emita el correspondiente informe justificativo del cumplimiento de factores y posterior resolución administrativa, siendo su importe máximo de 174,47 euros por año trabajado.

-La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: "El art. 59 del Acuerdo, "Complemento de productividad con ocasión de la jubilación", como tal no sería un concepto retributivo previsto en la legislación, pudiéndose incluso incurrir en duplicidad en cuanto a su abono. Podría tener encaje en un Premio por jubilación."

-Respecto a la misma cabe informar: El premio de jubilación viene previsto en la nueva Ley de Función Pública de Andalucía (BOJA de 14 de junio de 2023 y BOE de 11 de julio de 2023), así como en la normativa propia de la Junta de Andalucía (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de noviembre de 2003 actualizado en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, en reunión celebrada el 28 de abril de 2022 y publicado en BOJA nº 105, de 3 de junio de 2022). En consecuencia, no hay inconveniente en lo solicitado proponiéndose la siguiente redacción del Art.59, y la eliminación de la Disposición Transitoria:

ARTÍCULO 59.- PREMIO POR JUBILACIÓN

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Función Pública de Andalucía, con ocasión de la jubilación por edad o incapacidad del empleado/a se abonará un premio de jubilación siendo su importe máximo de 178,83 euros por año trabajado o fracción superior a seis meses en el Ayuntamiento de Cádiz, de conformidad con el Acuerdo de 24 de octubre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre mejoras de las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de noviembre de 2003 y actualizado en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, en reunión celebrada el 28 de abril de 2022 y publicado en BOJA nº 105, de 3 de junio de 2022.

Asimismo, en caso de que la normativa aplicable permita recuperar los premios por jubilación anticipada, se llevará a cabo la negociación pertinente para el restablecimiento de los mismos y en los parámetros que se acuerden en mesa de negociación.

SEXTO: Artículo 60, relativo a complemento de productividad por prestación de servicios:

-Dispone el citado Artículo:

ARTÍCULO 60.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

Por el esfuerzo continuado en la prestación de servicios se establece un complemento de productividad para el personal funcionario por la prestación efectiva de servicios en el Ayuntamiento de Cádiz en los siguientes términos:

- Al cumplir los 20 años de servicios prestados y de ellos al menos 10 años en el Ayuntamiento de Cádiz.

- Al cumplir los 35 años de servicios prestados y de ellos al menos 20 años en el Ayuntamiento de Cádiz.

- Al cumplir los 40 años de servicios prestados y de ellos al menos 30 años en el Ayuntamiento de Cádiz.

Si el/la funcionario/a se jubila antes de cumplir los tramos establecidos para cada complemento, también tendrá derecho a su percibo con los siguientes requisitos:

- 20 años: si se jubila cinco años antes de cumplir los 20 años, siempre que tenga al menos 10 años en el Ayuntamiento de Cádiz.

- 35 años: si se jubila cinco años antes de cumplir los 35 años, siempre que tenga al menos 20 años en el Ayuntamiento de Cádiz.

- 40 años: si se jubila cinco años antes de cumplir los 40 años, siempre que tenga al menos 30 años en el Ayuntamiento. Percibirá no obstante la parte proporcional en el caso que los servicios prestados en el Ayuntamiento de Cádiz sean superiores a 20 años e inferiores a 30 años.

Al cumplir los 20 y 40 años de servicios el/la funcionario/a percibirá placa conmemorativa por igual motivo. En ambos casos el/la funcionario/a podrá a su elección optar a percibir el importe de la placa en vez de esta, fijándose en 90 euros.

Si el/la funcionario/a falleciese ese año el premio será cobrado por sus heredero/as legales.

Dichas cantidades se abonarán en la nómina de la mensualidad en la que se devenga el complemento.

La Corporación organizará a su cargo un acto de homenaje a lo/as funcionario/as jubilados y acogidos a este artículo durante el mes de Diciembre correspondiente.

-La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: "En cuanto al art. 60 del Acuerdo, "Complemento de productividad por prestación de servicios", en su primera parte, también podría incurrir en duplicidad; y en la segunda, está encubriendo un premio por jubilación anticipada. Este punto hay que ponerlo en relación con la Disposición Transitoria del Acuerdo. Estos premios por jubilación anticipada tienen su origen en la D.A. 21 de la Ley de medidas para la reformada la Función Pública, Ley 30/1984, de 2 de agosto, que permitió a las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales adoptar, además de los Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrían incluir, entre otras medidas, incentivos a la jubilación anticipada. La finalidad era clara y se contenía veladamente en la norma: reducir el personal en una plantilla sobredimensionada; el mecanismo para ello: a través de un programa de racionalización del empleo público. A la vista de lo anterior, entre los conceptos retributivos que corresponden a los funcionarios de las Administraciones Locales no tienen cabida este denominado premio por jubilación anticipada. De ahí que se negara su naturaleza retributiva para enmarcarlo dentro de las medidas asistenciales, pues su destino venía a ser la compensación en cierta medida de la pérdida patrimonial que el cese anticipado en el servicio activo causaría al funcionario, al sufrir descuentos en su prestación de jubilación con ocasión

de su adelanto por la aplicación de coeficientes reductores en función de la edad. El TS se ha pronunciado sobre estos incentivos a la jubilación anticipada, concluyendo que suponen una alteración del régimen retributivo de los funcionarios al servicio de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal; en los casos de premio por jubilación (sin anticiparla), afirma que no compensan una circunstancia sobrevenida propia de las que se atienden acudiendo a medidas asistenciales, sino que el premio se vincula a un hecho natural. En aplicación de esta doctrina, véanse STS 347/2018 (rec. 2717/2016) (LA LEY 18389/2019), STS 459/2018 (rec. 2747/2015) (LA LEY 14599/2018) y STS 1183/2021 (rec. 698/2020) (LA LEY 168989/2021), STS 344/2022 (rec. 4444/2020) y STS 421/2022 (rec. 850/2021).

Tampoco se ajusta a la normativa sobre retribuciones de funcionarios lo previsto en la Disposición Final Tercera. El complemento de productividad tiene el carácter de incentivo eminentemente personal, aunque su determinación y cuantificación se realice por el órgano de gobierno competente, en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo (art. 5.2 del RD 861/1986). Anteponer estas circunstancias objetivas (en conexión no sólo con puestos de trabajo, sino abstractamente con grupos profesionales), utilizándolas para la cuantificación convencional generalizada del complemento de productividad a todos los funcionarios y personal laboral correspondientes, en la confianza de que su buena fe producirá resultados equivalentes en la productividad individual, desnaturaliza la esencia y finalidad del complemento de productividad (SSTS de 14-7-1993 [RJ 1993, 5641] y 11-9-1993 [RJ 1993, 6600]). En similar sentido la STSJCIV de 20-3-2012 [292/2012] (JUR 2012, 254540). No se trata tampoco de un complemento que puede ser asignado a priori, sino de una expectativa que podrá verse o no realizada y su distribución debe hacerse de forma individualizada y no para grupos de funcionarios, según el núm. 6 del artículo 5 del RD 861/1986, correspondiendo a la Alcaldía la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual con sujeción a los criterios que haya establecido el Pleno (STS de 11-9-1993 [RJ 1993, 6600]).”

-Respecto a la misma cabe informar: La naturaleza de este concepto es distinta que la prevista en el Art.59. El Art. 59 regula un premio que se incardina en lo dispuesto en el Art.142 del Real Decreto 781/1986, y que se percibe con ocasión de la jubilación, es decir la condición necesaria para su devengo es la efectiva jubilación del funcionario/a. Por el contrario, el complemento previsto en el Art. 60 es un complemento de productividad que no requiere la jubilación del funcionario/a, sino la prestación del servicio, manteniéndose el vínculo de la relación estatutaria con el Ayuntamiento.

Respecto al segundo párrafo del artículo 60, señalar que es el mismo complemento e idéntica cuantía que el previsto en el párrafo primero y el único que prevé es que pueda percibirse cuando el funcionario/a se jubile, fallezca o sea declarado en Invalidez permanente, y no alcance el tiempo mínimo requerido, a fin de que no pierda su abono. No se trata, por tanto, de un premio por jubilación anticipada al cual, por otro lado, se hace referencia en el Art. 59 y que se subordina a que la normativa lo permita.

Por ello, se propone clarificar la redacción de dicho artículo en los siguientes términos:

ARTÍCULO 60.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

Por la constancia y el esfuerzo continuado en la prestación de servicios se establece un complemento de productividad para el personal funcional por la prestación efectiva de servicios en el Ayuntamiento de Cádiz en los siguientes términos:

- Al cumplir los 20 años de servicios prestados y de ellos al menos 10 años en el Ayuntamiento de Cádiz.
- Al cumplir los 35 años de servicios prestados y de ellos al menos 20 años en el Ayuntamiento de Cádiz.
- Al cumplir los 40 años de servicios prestados y de ellos al menos 30 años en el Ayuntamiento de Cádiz.

Si el/la funcionario/a causa baja definitiva por jubilación, fallecimiento o invalidez permanente al menos cinco años antes de cada uno de los citados tramos también tendrá derecho a su percibo. Percibirá no obstante la parte proporcional en el caso que los servicios prestados en el Ayuntamiento de Cádiz sean superiores a 20 años e inferiores a 30 años.

Al cumplir los 20 y 40 años de servicios el/la funcionario/a percibirá placa conmemorativa por igual motivo. En ambos casos el/la funcionario/a podrá a su elección optar a percibir el importe de la placa en vez de esta, fijándose en 90 euros.

SÉPTIMO: Disposición Final Tercera, relativa a complemento de productividad variable por objetivos:

-Dispone la citada Disposición (primer párrafo):

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Las retribuciones aplicables al personal funcional del Ayuntamiento de Cádiz no recogidas en el presente Acuerdo serán las contenidas en la Tabla salarial para 2023, con las siguientes particularidades:

-De conformidad con el Art. 41. y previa observancia de los trámites legales, y acreditación del cumplimiento de los objetivos, se establece un complemento de productividad a abonar en el mes de abril cuya cantidad máxima será de 1.267,21 € o la parte que corresponda tras su evaluación, respetando la cantidad mínima de 656,22 € y en septiembre de la cantidad máxima de 1.267,21 € o la parte que corresponda tras su evaluación, respetando la cantidad mínima de 861,68 € individualizado para todo el personal funcional.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: “Tampoco se ajusta a la normativa sobre retribuciones de funcionarios lo previsto en la Disposición Final Tercera. El complemento de productividad tiene el carácter de incentivo eminentemente personal, aunque su determinación y cuantificación se realice por el órgano de gobierno competente, en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo (art. 5.2 del RD 861/1986). Anteponer estas circunstancias objetivas (en conexión no sólo con puestos de trabajo, sino abstractamente con grupos profesionales), utilizándolas para la cuantificación convencional generalizada del complemento de productividad a todos

los funcionarios y personal laboral correspondientes, en la confianza de que su buena fe producirá resultados equivalentes en la productividad individual, desnaturaliza la esencia y finalidad del complemento de productividad (SSTS de 14-7-1993 [RJ 1993, 5641] y 11-9-1993 [RJ 1993, 6600]). En similar sentido la STSJCIV de 20-3-2012 [292/2012] (JUR 2012, 254540). No se trata tampoco de un complemento que puede ser asignado a priori, sino de una expectativa que podrá verse o no realizada y su distribución debe hacerse de forma individualizada y no para grupos de funcionarios, según el núm. 6 del artículo 5 del RD 861/1986, correspondiendo a la Alcaldía la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual con sujeción a los criterios que haya establecido el Pleno (STS de 11-9-1993 [RJ 1993, 6600]).”

-Respecto a la misma cabe informar: Se coincide con la valoración que realiza la Junta de Andalucía, en el sentido que se trata de un complemento en el cual se exige para su abono el cumplimiento de unos requisitos y la observancia de un procedimiento, sin que pueda establecerse con carácter genérico y apriorístico, necesitando de la acreditación del cumplimiento del presupuesto de hecho de la norma reguladora, es decir que se realice una valoración previa en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo (Art. 5.2 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).

A tal efecto y como prevé el Art. 41 y la propia DF 3ª se exige la observancia de los trámites legales y acreditación del cumplimiento de los objetivos. No obstante, para mayor claridad se procede a incorporar en el texto del Acuerdo el régimen regulador para el abono del citado complemento. Dicho régimen regula de forma pormenorizada el procedimiento de reconocimiento individual del incentivo de productividad en base a una valoración de dos factores, “cumplimiento de objetivos” y “contribución del empleado a esa consecución”. Con las debidas garantías de transparencia para el/la empleado/a, control posterior, descentralización de la evaluación y cuantificación unitaria en función de los resultados obtenidos. Se trata, por ello, de un sistema objetivo que se aplica al conjunto de la organización, si bien discrimina en los factores de valoración entre el/la empleado/a con personal a su cargo y el/la que no lo tiene, a fin de ajustar la valoración lo más fielmente a la realidad de la naturaleza de cada actividad.

La propia LPGE prevé la posibilidad de realizar adecuaciones retributivas, con carácter singular y excepcional, que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo. En este contexto cabe la posibilidad de incluir el complemento de productividad por objetivos cuyo resultado podrá ser positivo o negativo y por tanto estará en función del rendimiento del/a empleado/a individualmente considerado/a y en su caso de la Unidad en la que se integra.

Por lo demás se dan por reproducidos los argumentos ya incorporados en el informe de fecha 19/04/2023 incorporado al expediente del acuerdo plenario.

Por ello se propone una nueva redacción del artículo 41 y de la Disposición Final Tercera y la introducción de una nueva Disposición Adicional Octava en los siguientes términos:

ARTÍCULO 41.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD VARIABLE POR OBJETIVOS

1. Se establece un complemento de productividad variable cuyos criterios de abono se desarrollan en la Disposición Adicional Octava y tendrá como objeto retribuir la consecución de los objetivos y resultados por día laborable asignados a cada puesto de trabajo, siempre que hayan prestado su trabajo de forma ininterrumpida en el periodo de devengo en el marco de un sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo. Se hará efectivo teniendo en cuenta los criterios indicados y los días de ausencia al trabajo, excepto por las causas que se indican. Para su abono el/la empleado/a deberá contar con una evaluación positiva de cumplimiento de los objetivos asignados que permitan valorar el especial rendimiento y la iniciativa e interés con que desarrolla su trabajo.

2. Durante la vigencia de este Acuerdo este complemento y sus incrementos se ajustarán a lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

3. Corresponde al Pleno determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionario/as dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionario/as de Administración Local.

4. Corresponde al alcalde/sa de la Corporación la distribución de dicha cuantía y la asignación individual del complemento de productividad, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

5. El mencionado complemento será de aplicación al personal funcionario incluido dentro del ámbito funcional y personal de este Acuerdo a que se refiere el artículo 1, con más de un año de servicios prestados en el Ayuntamiento de Cádiz.

6. A estos efectos, durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, se harán efectivos dos abonos anuales en abril y septiembre de una cuantía máxima de 1.267,21€ cada una de ellas, o la parte proporcional que corresponda. Los criterios de abono de dicho importe serán los siguientes:

a) Se detraerá de estas cantidades la parte proporcional a cada día en que el empleado no consiga los objetivos y resultados asignados a su puesto de trabajo por ausencia salvo que la misma sea debida a las causas siguientes:

- . Vacaciones.
- . asuntos propios.
- . accidentes de trabajo.
- . maternidad y paternidad.
- . ajuste de jornada y compensación horaria.
- . Permisos debidamente justificados por enfermedad grave, fallecimiento o accidente grave.
- . Matrimonio.
- . La incapacidad temporal por situación de riesgo durante el embarazo o por patologías relacionadas con el embarazo.

- . La asistencia a actividades formativas.
- . Permiso por gestación.
- . Lactancia.

Estos últimos conceptos se computarán como trabajo efectivo.

b) En la medida en que lo permitan los sistemas de control horario, los retrasos y ausencias injustificadas durante la jornada laboral minorarán la cantidad a percibir en proporción al tiempo no trabajado.

c) Su abono se llevará a cabo tras la previa y necesaria comprobación del cumplimiento de los objetivos fijados.

7. Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el/la funcionario/a, hasta el día en que se devengue el pago, no comprenda la totalidad del periodo de devengo se reducirá la cantidad a abonar en proporción al tiempo no trabajado.

8. Se procederá de igual modo cuando lo/as funcionarios/as hubieran realizado una jornada de trabajo reducida con deducción proporcional de retribuciones, en el periodo de su devengo.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Las retribuciones aplicables al personal funcional del Ayuntamiento de Cádiz no recogidas en el presente Acuerdo serán las contenidas en la Tabla salarial para 2023, con las siguientes particularidades:

- De conformidad con el Art. 41. y previa observancia de los trámites legales, y acreditado el cumplimiento de los requisitos en la forma que establece la Disposición Adicional Octava, se establece un complemento de productividad a abonar en el mes de abril cuya cantidad máxima será de 1.267,21 € o la parte que corresponda tras su evaluación, respetando la cantidad mínima de 656,22 € y en septiembre de la cantidad máxima de 1.267,21 € o la parte que corresponda tras su evaluación, respetando la cantidad mínima de 861,68 € individualizado para todo el personal funcional.

- Los fondos adicionales consolidados se abonarán en una paga única en enero de cada año, liquidándose de modo proporcional al tiempo de trabajo cuando cese la relación de servicios (salvo jubilaciones). El importe de dicho fondo para 2.023 es de 1.344,35 €/año. Esta cantidad se actualizará anualmente de acuerdo al porcentaje que la Ley de Presupuestos generales del Estado establezca cada año para las retribuciones de los funcionario/as públicos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

El presente régimen regula el procedimiento y las condiciones para el abono del complemento de productividad variable por objetivos previsto en el artículo 41 y la Disposición Final Tercera del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal funcional del Ayuntamiento de Cádiz:

- 1.- MARCO NORMATIVO
- 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 3.- PRINCIPIOS REGULADORES
- 4.- CRITERIOS Y FACTORES DE EVALUACIÓN
- 5.- CUANTIFICACIÓN
- 5.- PERIODOS DE EVALUACIÓN
- 6.- AGENTES INTERVINIENTES
- 7.- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN
- 8.- OTROS EFECTOS
- 9.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS
- 10.- DISPOSICIONES ADICIONALES
- 11.- ANEXO: FICHA DE EVALUACIÓN

1.- MARCO NORMATIVO

Este complemento se encuadra dentro del marco normativo regulador de los derechos retributivos de los funcionarios públicos regulados en el Capítulo III del Título III del EBEP, si bien, estas disposiciones no surtirán efectos sino a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto, conforme se dispone en el nº 2 de su Disposición Final Cuarta. Entre tanto, y en atención a lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Única y en el nº 3 de la citada Disposición Final Cuarta del citado EBEP, continuará siendo de aplicación la normativa sobre retribuciones de los funcionarios públicos existente con anterioridad a dicha ley, y que deriva del artículo 23.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Administración Pública, con reflejo para la Administración Local en el Art. 5.3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, sobre Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

El complemento de productividad es un concepto retributivo de carácter subjetivo dirigido a retribuir las especiales circunstancias que se den por especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo, sin vinculación objetiva al puesto de trabajo. Tiene, pues, carácter de incentivo eminentemente personal, aunque su determinación y cuantificación se realice por el órgano de gobierno competente, en función de circunstancias objetivas relacionadas con el desempeño de las funciones del puesto y los objetivos asignados al mismo, y en ningún caso consolidable.

Este incentivo, vendrá cuantificado en función del rendimiento en el puesto de trabajo, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el funcionario desempeñe su trabajo. Por ello, su asignación no debe producirse por un mero automatismo, sino en atención a circunstancias variables en el tiempo, lo que implica que no existe derecho a su mantenimiento siendo incompatible, por su propia naturaleza, con la ausencia del puesto de trabajo, tal y como de forma expresa recoge el apartado 41.6.a del ARCT.

Por tanto, la percepción del complemento de productividad variable para cada empleado/a previsto en el Art.41 del ARCT se hace depender de dos elementos:

1. De la evaluación positiva de cumplimiento de los objetivos asignados que permitan valorar el especial rendimiento y la iniciativa e interés con que desarrolla su trabajo.
2. De la efectiva prestación de servicios del empleado/a, no pudiéndose computar los periodos de inasistencia (salvo los recogidos en el apartado a.)

Es por ello el objetivo del presente Acuerdo es la regulación de los distintos aspectos precisos para la determinación de las cuantías que corresponden a cada empleado/a por este concepto.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Será de aplicación a lo/as empleado/as municipales en régimen funcional, al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, funcionario/a de carrera, en prácticas, interino/a o eventual con más de un año de servicios prestados en el Ayuntamiento de Cádiz.

3.- PRINCIPIOS REGULADORES

El procedimiento de evaluación está sujeto a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad, no discriminación y publicidad

Los objetivos del sistema estarán orientados a la mejora de la productividad, la motivación del personal y la mejora de la calidad de los servicios.

4.- CRITERIOS Y FACTORES DE EVALUACIÓN

Se establecen dos factores de evaluación, una vez evaluados su resultado será ponderado de modo que será proporcional al número de días de efectiva asistencia al trabajo (excepto las circunstancias previstas expresamente en el Art. 41.6.a) del ARCT.

Son los siguientes:

Factor 1- Cumplimiento de objetivos (CO): valora el logro de objetivos globales asignados a la Unidad administrativa en la cual el personal está integrado. Para ello se establecerá una guía para la elaboración de cuadros de objetivos en los cuales se valoren los niveles de ejecución precisos, tanto en plazo como presupuestariamente y niveles de eficacia para cada uno de esos objetivos.

Será el mismo valor para todos lo/as empleado/as de la unidad valorada.

Factor 2- Contribución del empleado/a (CE): valora la aportación individual de cada empleado/a a la consecución de los objetivos de la Unidad. Se concretan en los siguientes criterios de evaluación: responsabilidad, calidad, iniciativa y aprendizaje, trabajo en equipo, planificación, toma de decisiones, formación, adaptación a los cambios y liderazgo. Para la concreta evaluación estos criterios se desglosan una serie de indicadores que permiten cuantificar los distintos parámetros de evaluación:

Para empleado/a sin equipo a su cargo:

Responsabilidad en el trabajo:

1. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomiendan.
2. Prioriza las tareas importantes.
3. Termina su trabajo oportunamente.
4. Comprueba el resultado del trabajo realizado.
5. Cumple el horario establecido.
6. Aprovecha el tiempo de trabajo sin distracciones ni ausencias del puesto.

Calidad del trabajo:

7. Hace uso racional de los recursos.
8. No requiere de supervisión frecuente.
9. No comete errores en el trabajo.
10. Propone nuevas ideas para mejorar procesos, tareas, etc.
11. Ofrece una adecuada información a quien lo solicita.
12. Se adapta fácilmente a los cambios.
13. Es resolutivo/a ante los problemas.
14. Acepta sugerencias y cambios que mejoren el rendimiento.

Trabajo en equipo:

15. Favorece un buen clima de trabajo.
16. Evita los conflictos dentro del equipo.
17. Participa activamente en el funcionamiento del equipo.
18. Ofrece espontáneamente ayuda a sus compañeros/as.

Para empleado/a con equipo a su cargo:

Planificación y organización:

1. Establece estrategias o instrucciones adecuadas para alcanzar los objetivos establecidos.
2. Utiliza adecuadamente los recursos disponibles para la consecución de los objetivos.
3. Establece prioridades.

Toma de decisiones y resolución de problemas:

4. Toma las decisiones con tiempo suficiente.
5. Solventa las incidencias con éxito.
6. Incorpora soluciones eficaces y/o innovadoras.

Responsabilidad en el trabajo:

7. Cumple con los objetivos de su puesto de trabajo.
8. Asume con interés nuevas responsabilidades.
9. Cumple el horario establecido.
10. Aprovecha el tiempo de trabajo sin distracciones ni ausencias del puesto.

Calidad del trabajo:

11. Realiza seguimiento de la calidad del trabajo de los empleados de su unidad organizativa.
12. Analiza periódicamente los resultados obtenidos por su unidad organizativa.

Formación y mejora:

13. Desarrolla estrategias de mejora de su unidad organizativa.

Adaptación al cambio:

14. Muestra disposición a asumir nuevos retos.

Liderazgo y motivación:

15. Se adapta fácilmente a los cambios.
16. Promueve las iniciativas de las personas a su cargo.
17. Planifica de manera efectiva la jornada y la distribución del tiempo de trabajo de su unidad organizativa.
18. Delega funciones y trabajos en las personas a su cargo.

Cada indicador será evaluado del siguiente modo:

1. Como regla general, siempre, o casi siempre: 6 puntos
2. Una gran parte de las veces, con frecuencia o habitualidad normal: 4 puntos
3. Solo a veces, con frecuencia baja o muy baja, solo ocasionalmente: 3 puntos
4. Ninguna, nunca: 0 puntos

De modo que la puntuación máxima sería de $18 \times 6 = 108$ puntos.

La evaluación se referirá a cada uno de los periodos de efectiva prestación de servicios, de modo que si una parte del periodo ha estado de baja por enfermedad común este período no puede valorarse.

5.- CUANTIFICACIÓN

Según dispone el ARCT se harán efectivos dos abonos anuales en la cuantía máxima de 1.267,21€ cada uno de ellas, o la parte proporcional que corresponda, uno de ellos en abril y otro en septiembre.

La frecuencia de cuantificación de ambos factores se realizará con carácter semestral, si bien el sistema de dirección por objetivos podrá establecer una planificación superior a ese período.

La matriz explicativa del proceso es la siguiente:

PAGA	IMP.TOT.	IMP. FIJO	IMP. VARIABLE**	FAC.	PESO FAC.	IMPORTE FACTOR	PUNT.MÁX	INTERVALOS PUN.		VALOR APLI.	CALIF.	IMPORTE	IMPORTE DT*
Abril	1.267,21	610,99	656,22	CE	75%	492,17	108	82	108	100%	MUY ALTA	492,17	656,22
								55	81	75%	ALTA	369,12	492,17
								28	54	50%	MEDIA	246,08	328,11
								0	27	0%	BAJA	0,00	0,00
				CO	25%	164,06			164,06	0,00			
Septiembre	1.267,21	405,53	861,68	CE	75%	646,26	108	82	108	100%	MUY ALTA	861,68	861,68
								55	81	75%	ALTA	646,26	646,26
								28	54	50%	MEDIA	430,84	430,84
								0	27	0%	BAJA	0,00	0,00
				CO	25%	215,42			215,42	0,00			

A su vez, el peso de cada factor (CO y CE) tendrá la siguiente proporción:
Factor 1- Cumplimiento de objetivos (CO):25% del total.

Factor 2 -Contribución del empleado/a (CE):75% del total.

Finalmente, en base a la puntuación obtenida por cada empleado/a se cuantificará el importe de la paga en cuatro tramos iguales (de 0 a 27; de 28 a 54; de 55 a 81; de 82 a 108), aplicándole a cada tramo un porcentaje del 100% (MUY ALTA), 75% (ALTA) ,50%(MEDIA) y 0%(BAJA), obteniendo el valor resultante.

*Véase la Disposición Transitoria: se cuantifica al cien por cien en tanto no se elabore la guía de implantación de cuadros de objetivos por Área. **Las cuantías ya abonadas correspondientes a las pagas de abril/septiembre de 2022 y abril/septiembre de 2023 se detraerán de las cantidades que correspondan.

Al valor resultante se le restará la parte proporcional de los días no trabajados o incumplimientos de jornada no justificados, salvo que sea por alguna/s por las siguientes causas:

- Vacaciones.
- Asuntos propios.
- Accidentes de trabajo.
- Maternidad y paternidad.
- Ajuste de jornada y compensación horaria.
- Permisos debidamente justificados por enfermedad grave, fallecimiento o accidente grave.
- Matrimonio.
- La incapacidad temporal por situación de riesgo durante el embarazo o por patologías relacionadas con el embarazo.
- La asistencia a actividades formativas.
- Permiso por gestación.
- Lactancia.

Para la operación de descuento de los días no trabajados se procederá a dividir el cómputo anual de horas según cuadros de jornada acordados (una vez descontadas vacaciones, asuntos propios etc.), entre la jornada diaria de cada empleado/a, siendo las siguientes cantidades:

- En el cómputo de jornada anual ordinario 5x2 a 7 horas: $1.396/7=199$ días/ $2=99,5$ días cada semestre.
- En el cómputo de jornada anual 5x2 a 8 horas: $1.498/8=187$ días/ $2= 93,5$ días cada semestre.
- En el cómputo de jornada anual sistema de trabajo 6x4 a 8 horas: $1.528/8=191$ días/ $2= 95,5$ días cada semestre.

A los representantes sindicales que durante la totalidad del semestre se encuentren en situación de liberación sindical, se les aplicará como porcentaje para el cálculo, el obtenido de la media de puntuaciones del total de la plantilla de la Corporación.

5.- PERIODOS DE EVALUACIÓN

Paga de abril: el factor CE se devenga en seis meses, de septiembre del ejercicio anterior a febrero del ejercicio de abono.

Paga de septiembre: el factor CE se devenga en seis meses, de marzo a agosto ambos del ejercicio de abono.

El factor CO se valorará cada seis meses, si bien la planificación de objetivos se podrá referir a un período superior, de acuerdo con lo que al efecto se regule.

La evaluación debe estar referida en exclusiva al tiempo de prestación efectiva del servicio por el empleado/a.

6.-AGENTES INTERVINIENTES

- En la valoración del CE:

1. Personal evaluado: El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento. Son sus obligaciones el facilitar su evaluación aportando la información necesaria y contribuir al logro de los objetivos de la unidad.

2. Personal evaluador: La Dirección de cada Área, y en su defecto el Área de Personal, designará a los evaluadores del personal de cada uno de los Servicios o Centros, teniendo en consideración el conocimiento del desempeño del personal que éstos tengan. Son sus cometidos esenciales:

- . Realizar la valoración de acuerdo con la técnica establecida en este Reglamento o en los instrumentos, guías o instrucciones que se desarrollan.
- . Presentar la evaluación a la Dirección de Área o en su defecto Jefatura de Servicio.
- . Notificar el resultado de la evaluación al personal evaluado.
- . Proponer acciones de mejora, si considera que la persona puede mejorar sensiblemente por medio de una formación específica.
- . Impulsar, coordinar y orientar a sus colaboradores y colaboradoras hacia el cumplimiento de los objetivos colectivos y la mejora del sistema de indicadores de rendimiento.

3. Dirección de Área/Jefatura de Servicio: es la persona de máxima responsabilidad del Área o en su defecto Servicio, superior de la persona evaluadora y aprobará finalmente el resultado de la evaluación con las modificaciones que considere necesarias, a la vista

de las alegaciones, si hay y en su caso, de los informes de evaluación emitidos. Son sus cometidos esenciales:

- . Dar conformidad, si procede, a las valoraciones realizadas por el personal evaluador.
- . Asegurar la coherencia de las evaluaciones de su área de responsabilidad.
- . Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso y técnicas establecidos en este Reglamento.
- . Impulsar, coordinar, supervisar y orientar al personal bajo su autoridad al cumplimiento y logro de los objetivos.

4. Delegación de Área.

5. Área de Personal: se encargará entre otros cometidos de:

- . La implantación completa del sistema, las herramientas, manuales y guías y actividades formativas necesarias para el desarrollo adecuado.
- . Garantizar la objetividad del sistema.
- . Garantizar el funcionamiento normal, programación, instrumentos y medios en general, calendario, etc.
- . La custodia de los resultados de las evaluaciones.
- . El mantenimiento y perfeccionamiento del sistema.
- . Aseguramiento de los deberes, obligaciones y derechos de las partes.
- . Así como cuántas otras funciones y tareas se le encomiendan para el desarrollo del sistema de carrera profesional y los procedimientos asociados a esta.
- En la valoración del CO: será realizada por el cargo que se indique en la guía de elaboración de objetivos.

7.- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

- En la valoración del CE:

1. El/la evaluador/a será la persona encargada de cumplimentar la ficha de cada uno de los empleados/as integrantes del Servicio o Centro. Para la realización de la evaluación del personal, cada evaluador habrá de asesorarse de los mandos intermedios y jefes inmediatos del evaluado, a fin de recabar información sobre el desempeño realizado y contrastar dudas sobre las valoraciones, y en caso necesario efectuar las entrevistas que considere precisas.

2. Se creará un Directorio por el Servicio de Personal con las personas que tienen esa condición dentro de cada Área.

3. Las fichas se rellenarán en formato informático y una vez confeccionadas serán examinadas por la Dirección del Área de adscripción que, a su vez, y tras efectuar, en su caso, las aclaraciones y correcciones correspondientes, serán validadas para su remisión al Área de Personal.

4. Lo/as evaluadore/as de cada Área serán evaluados, a su vez, por el/la Director/a correspondiente, siguiéndose el mismo procedimiento recogido en el párrafo anterior.

5. Las Direcciones de Área y lo/as Habilitado/as nacionales serán evaluados por la Alcaldía a propuesta de la Dirección del Área de Personal. Esta será evaluada por la Alcaldía a propuesta de la secretaria general.

6. Todas las fichas de evaluación semestrales correspondiente a un Área, deberán estar cumplimentadas y firmadas por el evaluador y el/la Director/a, a través de un programa informático específico ante de los meses de septiembre y abril, a fin de realizar los cálculos y elaborar el oportuno Decreto de abono. No serán tramitadas evaluaciones sin la firma de ambos o realizadas con retraso.

7. Las discrepancias que pudieran surgir entre el/la evaluador/a inmediato/a y el/la Director/a respecto a un/a evaluado/a deberán ser resueltas de mutuo acuerdo. Por ello la puntuación a tener en cuenta será la que se tenga disponible en el programa informático a la fecha que se indique.

8. La ficha de cada empleado/a podrá ser consultada individualmente por éste una vez efectuado el abono de la productividad.

9. Del resultado de las evaluaciones se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento del ARCT, la cual podrá requerir la información precisa para asegurar la objetividad de la evaluación.

10. En el caso de disconformidad de la evaluación, el/la evaluado/a tendrá un plazo de 10 días naturales inmediatamente posteriores a la mensualidad del abono, es

decir desde el 1 al 10 de mayo y 1 al 10 de octubre para efectuar alegaciones, la cuales deberán ser razonadas. Estas alegaciones deberán ser contestadas por el/la evaluador/a en un plazo de otros diez días naturales a su recepción.

11. Las evaluaciones podrán ser contrastadas por el Área de Personal mediante informes individualizados que deberá realizar el/la evaluador/a, cuando así le sea solicitado.

12. No se admitirán como válidas las evaluaciones de tipo genérico y puntuaciones homogéneas/iguales para todo el personal de la unidad (CE) que no estén suficientemente justificadas, pudiendo el Área de Personal instruir expediente al efecto para investigar, y en su caso, depurar responsabilidades del/la evaluador/a.

- En la valoración del CO: se realizará de conformidad con lo que se indique en la futura guía para la elaboración de objetivos.

8.- OTROS EFECTOS

Además de los efectos retributivos descritos, el resultado de la evaluación tendrá los siguientes efectos adicionales:

-La obtención de dos resultados consecutivos de valoración del CE BAJO dará lugar a la participación obligatoria de la persona afectada en un programa de formación específico para la mejora de sus conocimientos y competencias profesionales en relación con el puesto de trabajo ocupado durante el período evaluado.

-La obtención de tres o más resultados consecutivos de valoración del CE BAJO dará lugar a la remoción del puesto de trabajo previa audiencia a la persona interesada y resolución motivada, en los términos previstos en la Ley 5/2023 de Función Pública de Andalucía.

-Asimismo tendrá incidencia en la carrera profesional, de modo que para ascender al siguiente tramo de carrera profesional que corresponda será necesario haber obtenido al menos el 50 por ciento de resultados de valoración del CE ALTO O MUY ALTO durante el periodo de permanencia obligatorio (6 años) del tramo.

9.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- En tanto no se elabore y apruebe una guía para la elaboración e implementación de cuadros de objetivos, la valoración del factor CE se le asignará el 100% del peso y del valor económico en la cuantificación. Una vez sea aprobada se modificará el presente régimen a fin de incluir los elementos de valoración y la incidencia del factor CO en el resultado final de dicha paga.

- Como consecuencia del carácter retroactivo del Art.41 previsto en la Disposición final Primera del ARCT y del periodo actual de devengo de las pagas de abril y septiembre y la necesaria adaptación al nuevo período previsto en este Reglamento, se aplicarán de forma transitoria los siguientes periodos de devengo:

EJERCICIO	PAGA	DEVENGO	PERIODO
2022	ABRIL	4 MESES	ENERO 2022 A ABRIL 2022
2022	SEPTIEMBRE	4 MESES	MAYO 2022 A AGOSTO 2022
2023	ABRIL	6 MESES	SEPTIEMBRE 2022 A FEBRERO 2023
2023	SEPTIEMBRE	6 MESES	MARZO 2023 A AGOSTO 2023
2024	ABRIL	6 MESES	SEPTIEMBRE 2023 A FEBRERO 2024
2024	SEPTIEMBRE	6 MESES	MARZO 2024 A AGOSTO 2024
2025	ABRIL	6 MESES	SEPTIEMBRE 2024 A FEBRERO 2025
2025	SEPTIEMBRE	6 MESES	MARZO 2025 A AGOSTO 2025

• La evaluación del CE relativa a 2022, tanto de abril como de septiembre, y la de 2023 tanto de abril como de septiembre se realizará en un solo acto.

• Las cuantías ya abonadas en las pagas de abril y septiembre de 2022 derivadas del anterior Acuerdo Regulador, y las de abril y septiembre de 2023, se detraerán de las cantidades que correspondan según este Acuerdo.

10.- DISPOSICIONES ADICIONALES

-La regulación y abono de este complemento de productividad no es incompatible con el abono de otros Complementos de productividad que retribuya otro concepto previsto en el ARCT.

-Cualquier situación excepcional, no contemplada en las situaciones administrativas reguladas en el presente Reglamento, será objeto de estudio y resolución por parte de la Comisión de seguimiento del ARCT

-En el plazo de un año desde la efectiva implantación del sistema se realizará un diagnóstico y evaluación de la situación y en su caso se propondrán las modificaciones del sistema que se consideren necesarias.

- En tanto no se implanta el programa informático que gestione la evaluación del CE esta se consignará de forma manual.

11.- ANEXO: FICHA DE EVALUACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRE EMPLEADO/A EVALUADO/A				
DNI EMPLEADO/A EVALUADO/A				
APELLIDOS Y NOMBRE EVALUADOR				
FECHA EVALUACIÓN				
PERIODO EVALUACIÓN				
PARÁMETROS EVALUACIÓN (SIN EQUIPO A CARGO)- marcar con una X				
	1	2	3	4
1. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomiendan.				
2. Prioriza las tareas importantes.				
3. Termina su trabajo oportunamente.				
4. Comprueba el resultado del trabajo realizado.				
5. Cumple el horario establecido.				

PARÁMETROS EVALUACIÓN (SIN EQUIPO A CARGO)- marcar con una X	1	2	3	4	RESULTADO (1*0+2*3+3*4+4*6)
6. Aprovecha el tiempo de trabajo sin distracciones ni ausencias del puesto.					
7. Hace uso racional de los recursos.					
8. No requiere de supervisión frecuente.					
9. No comete errores en el trabajo.					
10. Propone nuevas ideas para mejorar procesos, tareas, etc.					
11. Ofrece una adecuada información a quien lo solicita.					
12. Se adapta fácilmente a los cambios.					
13. Es resolutivo/a ante los problemas.					
14. Acepta sugerencias y cambios que mejoren el rendimiento.					
15. Favorece un buen clima de trabajo.					
16. Evita los conflictos dentro del equipo.					
17. Participa activamente en el funcionamiento del equipo.					
18. Ofrece espontáneamente ayuda a sus compañeros/as.					
PARÁMETROS EVALUACIÓN (CON EQUIPO A CARGO) - marcar con una X	1	2	3	4	RESULTADO (1*0+2*3+3*4+4*6)
1. Establece estrategias o instrucciones adecuadas para alcanzar los objetivos establecidos.					
2. Utiliza adecuadamente los recursos disponibles para la consecución de los objetivos.					
3. Establece prioridades.					
4. Toma las decisiones con tiempo suficiente.					
5. Solventa las incidencias con éxito.					
6. Incorpora soluciones eficaces y/o innovadoras.					
7. Cumple con los objetivos de su puesto de trabajo.					
8. Asume con interés nuevas responsabilidades.					
9. Cumple el horario establecido.					
10. Aprovecha el tiempo de trabajo sin distracciones ni ausencias del puesto.					
11. Realiza seguimiento de la calidad del trabajo de los empleados de su unidad organizativa.					
12. Analiza periódicamente los resultados obtenidos por su unidad organizativa.					
13. Desarrolla estrategias de mejora de su unidad organizativa.					
14. Muestra disposición a asumir nuevos retos.					
15. Se adapta fácilmente a los cambios.					
16. Promueve las iniciativas de las personas a su cargo.					
17. Planifica de manera efectiva la jornada y la distribución del tiempo de trabajo de su unidad organizativa.					
18. Delega funciones y trabajos en las personas a su cargo.					
DESCRIPCIÓN VALORES	VALOR				PUNTUACIÓN
Como regla general, siempre, o casi siempre	4				6 puntos
Una gran parte de las veces, con frecuencia o habitualidad normal	3				4 puntos
Solo a veces, con frecuencia baja o muy baja, solo ocasionalmente	2				3 puntos
Ninguna, nunca	1				0 puntos
OBSERVACIONES					
Firma concejal/a Área	Firma Evaluador/a		Firma Responsable Área		

OCTAVO: Artículo 61, relativo a reducción de jornada por proximidad a la edad de jubilación:

-Dispone el citado Artículo:

ARTÍCULO 61.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO REDUCIDA POR PROXIMIDAD A LA JUBILACIÓN:

El personal funcional del Ayuntamiento de Cádiz, con independencia del régimen de jornada que tengan asignado, que le reste menos de tres años para su jubilación ordinaria, tendrán una jornada ordinaria de trabajo reducida de dos horas

diarias, con carácter general una hora al comienzo de la jornada y otra al final de la misma, sin merma de su retribución.

Cuando así sea solicitado/a por el/la interesado/a se podrá disfrutar de modo acumulado; no obstante, se exceptúa de esta acumulación aquellos puestos de especial responsabilidad que requieren la presencia efectiva del/a funcionario/a ya que en este caso se podrá conceder siempre que las necesidades organizativas lo permitan y así lo acuerde la Delegación de Personal.

Este régimen de jornada es incompatible con cualquier tipo de reducción de jornada previsto en este Acuerdo o en el Manual de Permisos.

De conformidad con la Disposición Adicional Centésima Cuadrágésima cuarta, apartados Dos y Tres, de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, esa acumulación de horas no podrá afectar al cumplimiento del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: "El art. 61 del Acuerdo regula la jornada reducida de trabajo por proximidad a la jubilación. También hay que recordar en este punto que la reducción horaria para adaptación a la jubilación conlleva reducción proporcional de retribuciones."

- Respecto a la misma cabe informar: No se comparte la opinión de la Junta de Andalucía, en cuanto que se trata de adaptación de jornada justificada en un hecho objetivo como es el cumplimiento de una edad y se establece en el ejercicio de la potestad de autoorganización local amparada expresamente en la Disposición Adicional 144ª, apartados Dos y Tres, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en la redacción dada por la Disposición Final 28ª de la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Con anterioridad a esta modificación para 2023, la Ley 6/2018 acotaba la implantación de jornadas diferentes a «las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas...». Sin embargo, la actual redacción no establece esa limitación ("No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general..."). Con lo cual parece deducirse que puede negociarse otro tipo de jornada, en este caso además basada en un hecho objetivo como es el cumplimiento de una edad cercana a la jubilación.

En cualquier caso, el establecimiento de dicha jornada se sujeta a dos requisitos; el primero de ellos la negociación colectiva y el segundo que no afecte al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural. Esta previsión se incorpora al texto del ARCT ya que expresamente se dispone que no podrán cubrirse esas plazas cuando la temporalidad sea igual o superior al objetivo del ocho por ciento. Adicionalmente hay que precisar que esta modalidad de reducción de jornada no es enteramente novedosa, ya que en el anterior ARCT ya se establecía una modalidad si bien algo más reducida en extensión temporal.

Si sería, no obstante, precisa la corrección de la redacción del artículo, quedando redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 61.- JORNADA ESPECIAL DE TRABAJO POR PROXIMIDAD A LA JUBILACIÓN:

El personal funcional del Ayuntamiento de Cádiz, con independencia del régimen de jornada que tengan asignado, que le reste menos de tres años para su jubilación, tendrán una jornada especial de trabajo de dos horas diarias menos, con carácter general una hora al comienzo de la jornada y otra al final de la misma, sin merma de su retribución.

Cuando así sea solicitado/a por el/la interesado/a se podrá disfrutar de modo acumulado inmediatamente antes de la fecha de la jubilación; no obstante, se exceptúa de esta modalidad de acumulación aquellos puestos de especial responsabilidad que requieren la presencia efectiva del/a funcionario/a que solo se podrá conceder siempre que las necesidades organizativas lo permitan y así lo acuerde la Delegación de Personal. En este caso si se podría disfrutar de forma semanal o mensual.

Este régimen de jornada es incompatible con cualquier tipo de reducción de jornada previsto en este Acuerdo o en la normativa vigente por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De conformidad con la Disposición Adicional Centésima Cuadrágésima cuarta, apartados Dos y Tres, de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, esta jornada especial no podrá afectar al cumplimiento del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural.

NOVENO: Artículo 64, sobre concesión de anticipos reintegrables:
-Dispone el citado Artículo:

ARTÍCULO 64.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal funcional incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tendrá derecho a solicitar doce anticipos reintegrables y mensuales, previa justificación hasta un máximo de 3.000€. Se descontarán hasta en 36 mensualidades si la cantidad solicitada oscila entre 601 y 3.000€ o en doce mensualidades si no supera las 601€, sin perjuicio de que el/la funcionario/a pueda solicitar su cancelación antes de dicho periodo. No se podrá conceder una nueva petición hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior. La Comisión de Seguimiento velará por el orden de prioridades de las peticiones, reservándose la facultad de introducir excepciones debidamente justificadas.

En supuesto de acreditada necesidad se tramitará con carácter de urgencia la concesión efectiva del anticipo concedido.

El Ayuntamiento procurará gestionar préstamos a bajo interés para adquisición de primera vivienda o fines similares con las entidades financieras con las que habitualmente colabora.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: "Según el Real Decreto-Ley de 16 de diciembre de 1929, relativo a concesión de anticipos sobre sus pagos o mensualidades a los funcionarios, estos tendrán derecho a percibir, como anticipo, el importe de una o dos pagas o mensualidades de su haber líquido, debiendo reintegrarlo

en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si se trata de dos. No se trata de un concepto retributivo sino de una prestación de carácter social, limitada en su cuantía y condicionada al crédito presupuestario previsto para estas finalidades, es por lo que ha de adaptarse en artículo 64 del acuerdo regulador."

-Respecto a la misma cabe informar: Por lo que respecta a la naturaleza jurídica de los anticipos reintegrables a favor de los empleados públicos, consideramos que los mismos no constituyen un concepto retributivo, sino una prestación de carácter social, instrumentada a través de un préstamo sin interés, limitada en su cuantía y condicionada a la existencia de crédito en la aplicación presupuestaria correspondiente. Dado que nos hallamos ante una prestación de naturaleza social, los anticipos reintegrables pueden ser objeto de negociación colectiva de conformidad con lo establecido en el art. 37.1 letras g) e i) del TREBEP, que establece lo siguiente:

"1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas. i) Los criterios generales de acción social."

En este sentido se manifiesta la Sentencia del TSJ de Andalucía de fecha 1 de julio de 2010, considerando el anticipo a los funcionarios como una ayuda de carácter social y no retributiva, sobre la que el ayuntamiento tiene capacidad negociadora; el órgano judicial admite que dentro de la negociación colectiva se puedan establecer plazos de reintegro superiores a los establecidos en el citado RD-ley 2608/1929; por lo que respecta a su cuantía, ésta quedará condicionada por la existencia de consignación presupuestaria.

Como refuerzo a lo planteado, la Orden de 14 de diciembre de 1992, por la que se regula la concesión de anticipos reintegrables al personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía", donde se puede comprobar que la propia Administración Autonómica amplía los plazos de reintegro de los anticipos a 12 y 24 meses con respecto a los marcados en el RD-ley 2608/1929, de 16 de diciembre de 1929, relativo a la concesión de anticipos reintegrables a los funcionarios públicos. Es por ello por lo que se mantiene la redacción inicial.

DÉCIMO: Artículo 76 y Anexo 9 del Acuerdo, relativo al Plan de Igualdad:
-Disponen dichos artículos:

ARTÍCULO 76.- PLAN DE IGUALDAD

Una vez finalicen los trabajos necesarios para la elaboración del Plan de Igualdad, se incorporará al presente texto como parte integrante del mismo, siendo objeto de publicidad íntegra en la web municipal y una reseña en el BOP.

ANEXO 9: PLAN DE IGUALDAD

Se procederá a su incorporación una vez sea aprobado por el órgano competente.

El presente Acuerdo regulador se considerará modificado en aquellas disposiciones del Plan de Igualdad que afecten a su contenido.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: "El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, estableció la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. En segundo lugar, dispuso importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. En tercer lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. A tal fin se aprobó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28-5-2020. De lo previsto en el art. 76 y Anexo 9 del Acuerdo, se deduce que el Ayuntamiento de Cádiz no cuenta con el Plan de igualdad antes referido."

-Respecto a la misma cabe informar que con fecha 16 de mayo de 2023, fue negociado y aprobado el Plan de igualdad, restando su aprobación plenaria que se elevará en la próxima sesión ordinaria que se celebre.

Asimismo, y en línea con la alegación realizada por la Junta de Andalucía relativa a diversos protocolos, se propone excluir el texto del Plan de Igualdad del Acuerdo regulador, suprimiendo el Anexo 9.

Por tanto, se propone la siguiente redacción:

ARTÍCULO 76.- PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad aprobado por el Pleno municipal será objeto de publicidad íntegra en la web municipal y una reseña en el BOP, sin perjuicio de su inscripción en los correspondientes Registros Oficiales.

ANEXO 9: Se elimina.

UNDÉCIMO: Artículo 45 y Disposición Adicional Primera, relativa a la carrera profesional:

-Dispone dicho artículo:

ARTÍCULO 45.- CARRERA PROFESIONAL

De conformidad con el Art. 16.3.a) del TREBEP la carrera profesional horizontal es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

A tal efecto una vez entre en vigor la normativa de desarrollo se implantará un nuevo sistema de carrera profesional basado en un máximo de cinco niveles, cuya regulación pormenorizada se contiene en la Disposición Adicional Primera.

Una vez se dicte esa normativa se procederá a convocar la Mesa de negociación a fin de realizar, de ser necesario, las oportunas adaptaciones a esa normativa.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: "En cuanto a la Carrera profesional prevista en el art. 45 del Acuerdo y desarrollada en su Disposición Adicional Primera, señalar que en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 112, de 14 de junio de 2023 se ha publicado la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que regula en los arts. 52 y siguientes la carrera horizontal del personal funcionario. Este apartado de la ley no entrará en vigor hasta pasados seis meses desde su publicación y además está sujeta a desarrollo reglamentario, previa negociación colectiva."

-Respecto a la misma cabe informar que el Acuerdo Regulador (8 de mayo) es inmediatamente anterior a la publicación en el BOJA de la Ley de Función Pública de Andalucía (14 de junio), por lo que es preciso proceder a su adaptación.

En cuanto al fondo del asunto, esto es, la aplicación de la carrera profesional a las Entidades Locales, sin perjuicio de todas las consideraciones que se hicieron en el informe de fecha 19/04/2023, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en sentencia de 19 de enero de 2021, y con posterioridad en sentencia de 20 de julio de 2021, en relación a Reglamentos de carrera profesional de Entidades Locales (Ayuntamiento de Granada y Diputación de Jaén) aprobados y puestos en funcionamiento antes de la entrada en vigor de la LFPA señala: "Ciertamente la potestad de autoorganización de los Entes Locales debe ejercerse con respeto a las normas que regulan la progresión en carrera profesional reconocida como un derecho individual de los funcionarios públicos, teniendo en cuenta que el derecho a la promoción del trabajo está reconocido constitucionalmente en el art. 35.1 CE, y la propia Ley 7/2007 contiene una regulación de la carrera profesional de aplicación directa sin necesidad de desarrollo. La concreta regulación del Reglamento impugnado no presenta aspectos que puedan atentar contra los principios de igualdad, mérito y capacidad, en la cuestión relativa a la evaluación del desempeño no se aprecia vulneración de normativa estatal que pueda determinar su anulación. En definitiva, el Reglamento recurrido, al margen de acordarse años después de la previsión de desarrollo de leyes de función pública que habilite para ello, previsión todavía incumplida, no contiene una regulación exorbitante, sino cuestiones internas de progresión de carrera horizontal y evaluación de desempeño, aceptables y razonables, que encajan en la autonomía local y no vulnera normativa estatal. Por todo ello, procede desestimar la demanda..."

Este desarrollo reglamentario es precisamente el que se contiene en la Disposición Adicional Primera. Y comparando el régimen de carrera profesional previsto en el Art. 52 y siguientes de la LFPA con el previsto en la Disposición Adicional Primera del Acuerdo Regulador, resulta absolutamente compatible, por lo cual y en aplicación de la mencionada jurisprudencia, es posible su aplicación a partir de la entrada en vigor de la LFPA.

Consecuentemente procede el mantenimiento de la carrera profesional si bien se propone la adaptación del texto a la nueva situación derivada de la promulgación de la LFPA:

ARTÍCULO 45.- CARRERA PROFESIONAL

De conformidad con el Art. 16.3.a) del TREBEP la carrera profesional horizontal es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

A tal efecto una vez entre en vigor la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía se implantará un nuevo sistema de carrera profesional basado en un máximo de cinco niveles, cuya regulación pormenorizada se contiene en la Disposición Adicional Primera.

DUODÉCIMO: Disposición Final Primera, relativa a efectos económicos de determinados conceptos a 1 de enero de 2022.

-Dispone dicha Disposición:

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Todos los conceptos y cuantías reguladas en el presente articulado - salvo aquellos en los que se especifique otra anualidad - se entienden referidos a 2.023, incrementándose para el resto de anualidades de su vigencia conforme al incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los funcionario/as públicos.

Fecha de efectos:

-Los efectos económicos de lo dispuesto en los artículos/disposiciones: Art. 60 (c de productividad por prestación de servicios), Disposición Adicional Primera (Carrera Profesional), Disposición Transitoria y Disposición Final Tercera en relación al Art.41 y serán de 1 de enero de 2022, aplicándose las cantidades previstas en el texto. Los atrasos devengados en 2022 se abonarán a partes iguales en los ejercicios de 2024 y 2025, salvo el previsto en el Art.59 que se abonará en 2023.

-Los efectos económicos y jurídicos del resto del articulado serán de 1 de enero de 2023, salvo en aquellos en los que se especifique otra fecha distinta.

Las retribuciones a percibir serán las propias del puesto de trabajo según la RPT, con independencia que sean desempeñadas por funcionario/as de carrera o interino/as.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: "En la Disposición Final Primera del Acuerdo se prevén unos efectos económicos de lo dispuesto en varios de sus artículos/disposiciones con carácter retroactivo. Al respecto habría que indicar que no cabe el efecto retroactivo dado que no se puede comprometer en el presupuesto actual importes derivados de gastos correspondientes a ejercicios anteriores."

-Respecto a la misma cabe informar que la normativa en materia de función pública no establece una previsión expresa relativa a la vigencia de Pactos y Acuerdos más allá de la genérica declaración del Art 30 del TREBEP "4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos."

Es por ello por lo que la doctrina entiende que hay que acudir a lo dispuesto en la normativa sobre procedimiento administrativo común. A tal efecto señalar que el Art 39 .3 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACP) establece que "3. Excepcionalmente, podrá otorgarse eficacia retroactiva a los actos cuando se dicten en sustitución de actos

anulados, así como cuando produzcan efectos favorables al interesado, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y ésta no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas..."

Por ello son tres los requisitos para otorgar eficacia retroactiva:

- Que produzca efectos favorables al interesado.
- Que el supuesto de hecho ya existiera a la fecha a la que se retrotraiga el acto.
- Que no lesione derechos o intereses legítimos de terceras personas.

Se procede a examinar la concurrencia de estos requisitos en el caso del Acuerdo Regulador resultando:

- Que el anterior Acuerdo tenía una vigencia inicial 2007-2010 y que las negociaciones del nuevo Acuerdo se iniciaron el 23 de julio de 2020, es decir en fecha muy anterior a los efectos retroactivos que se le pretende dar.

- Que los conceptos a los que se le pretende dar eficacia retroactiva son tres complementos de productividad y el premio por jubilación. Los supuestos de hecho de esos conceptos ya existían a 1 de enero de 2022 ya que se refieren a servicios efectivamente prestados por funcionarios, y nada impide que la valoración de la productividad (o los años de servicio) pueda realizarse a posteriori sobre esos servicios prestados, observando siempre el cumplimiento de los requisitos y del procedimiento exigible.

- Que generan efectos retributivos favorables a los funcionarios y no lesiona derecho de terceras personas.

No obstante, es preciso modificar la redacción de la Disposición Final Primera a fin de acomodarla a la nueva redacción de artículos del presente Acuerdo, quedando del siguiente modo:

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Todos los conceptos y cuantías reguladas en el presente articulado - salvo aquellos en los que se especifique otra anualidad - se entienden referidos a 2.023, incrementándose para el resto de anualidades de su vigencia conforme al incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los funcionario/as públicos.

Fecha de efectos:

-Los efectos económicos de lo dispuesto en los artículos/disposiciones: Art. 60 (complemento de productividad por prestación de servicios), Disposición Adicional Primera bis (complemento de productividad por especial interés e iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo), Artículo 59 (Premio por jubilación) y Disposición Final Tercera en relación al Art.41 (complemento de productividad variable por objetivos) y serán de 1 de enero de 2022, aplicándose las cantidades previstas en el texto. Los atrasos devengados en 2022 se abonarán a partes iguales en los ejercicios de 2024 y 2025, salvo el previsto en el Art.59 que se abonará en 2023.

-Los efectos económicos y jurídicos del resto del articulado serán de 1 de enero de 2023, salvo en aquellos en los que se especifique otra fecha distinta.

Las retribuciones a percibir serán las propias del puesto de trabajo según la RPT, con independencia que sean desempeñadas por funcionario/as de carrera o interino/as.

DÉCIMO TERCERO: relativo a la Incorporación de diversos protocolos y Anexos.

- La alegación de la Junta de Andalucía es del siguiente tenor: "Debe tenerse en cuenta que se incorporan al Acuerdo regulador diversos protocolos y anexos como parte del mismo, que no son materias intrínsecas de un acuerdo regulador y que tienen entidad y objetivos propios sujetos a procedimientos distintos, principalmente los referidos a selección de personal y provisión de puestos de trabajo. Ello supone que su adecuación a la legalidad habrá que analizarla cuando se tramite el correspondiente expediente administrativo."

-Respecto a la misma cabe informar que no existe inconveniente en eliminar dichas regulaciones del texto del Acuerdo, tramitándose con posterioridad y aprobándose por el órgano competente. De esta manera se propone nueva redacción de los siguientes artículos y Anexos:

ARTÍCULO 11.- SELECCIÓN, INGRESO Y PRÁCTICAS DE PERSONAL

1.- La selección del personal funcional se realizará de acuerdo con la OEP y será negociada previamente con la representación sindical en los términos del Art. 9 del presente Acuerdo, con pleno sometimiento a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y a través de los procedimientos de oposición, concurso-oposición o concurso de conformidad con lo previsto en el RD legislativo 5/2015.

De conformidad con lo previsto en el Art. 8 del Decreto 2/2002 por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de lo/as funcionario/as de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el supuesto de concurso-oposición la fase de concurso será posterior a la de oposición.

2.- La Selección del personal funcional interino se efectuará a través de las bolsas de trabajo generadas automáticamente a partir de celebración de pruebas selectivas a través del sistema de oposición o concurso oposición, de la OEP.

En cuanto a los criterios de ordenación en dichas bolsas habrá de diferenciarse entre:

- Bolsas derivadas de plazas incluidas en la OEP 2022 aprobada en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2022 relativa a procesos de estabilización: Para formar parte de las mismas es imprescindible haber aprobado al menos un ejercicio de la fase de oposición, y la ordenación se realizará en base a los siguientes criterios: primero el número de ejercicios aprobados en dichas pruebas. De persistir la igualdad se ordenarán por la puntuación obtenida en la fase de concurso.

- Bolsas derivadas de plazas incluidas en el resto de OEP: Para formar parte de las mismas es imprescindible haber aprobado al menos un ejercicio de la fase de oposición, y la ordenación se realizará en base a los siguientes criterios: primero el número de ejercicios aprobados en dichas pruebas. En caso de igualdad se ordenarán por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los ejercicios aprobados. De persistir la igualdad se ordenará en el caso de la OEP por los servicios prestados en el Ayuntamiento de Cádiz como funcionario/a interino/a en la misma categoría profesional y en el caso de la promoción interna como funcionario/a de carrera o interino/a en la categoría profesional desde la que se promocione.

3.- Cuando la selección no pudiera hacerse a través del sistema de bolsa del apartado 2, por ausencia o pérdida de vigencia de la bolsa, se efectuará a través de convocatoria pública en el BOP conforme a las bases y temarios que se relacionan en el Decreto de fecha 29 de marzo de 2022 publicado en el BOP de fecha 18 y 19 de abril de 2022, o en las modificaciones que con posterioridad se aprueben.

Quando la selección no pudiera hacerse a través de ninguno de los sistemas anteriores porque existan razones justificadas de urgencia, la selección podrá hacerse a través del SAE, o a través de otros procedimientos en los que queden debidamente garantizados los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en atención al grado de urgencia en la provisión de la plaza. La selección a través del SAE, deberá efectuarse previa negociación con los sindicatos y con la debida justificación de la necesidad y urgencia.

4.- Vigencia de las bolsas:

. Las bolsas derivadas de OEP y las derivadas de procesos selectivos con convocatoria pública tendrán una duración máxima de tres años desde su aprobación. Solo procederá de forma excepcional la prórroga en los casos debidamente justificados requiriendo acuerdo expreso de prórroga mediante Decreto.

. Las bolsas derivadas de Promoción interna tendrán una duración máxima de tres años desde su aprobación. Solo procederá de forma excepcional la prórroga en los casos debidamente justificados requiriendo acuerdo expreso de prórroga mediante Decreto. Finalizaran su vigencia, en todo caso, cuando se genere una nueva bolsa de la misma categoría.

. Las selecciones a través del SAE solo generan para aquellos que lo superen, una suplencia para el caso de renuncia del seleccionado a la plaza objeto de selección, pero no para futuros nombramientos en otras plazas.

. Los criterios de gestión de las bolsas de trabajo se regulan en el acuerdo adoptado por el órgano municipal competente.

5.- Ingreso y prácticas: Cuando así lo determinen las bases de la correspondiente convocatoria y con arreglo a la normativa aplicable, deberá superarse un periodo de prácticas y/o curso selectivo, para adquirir la condición de funcionario/a de carrera.

Quando realicen las funciones del puesto, el importe de las retribuciones básicas se incrementará con las retribuciones complementarias de dicho puesto en los términos que determine la Comisión de Seguimiento. Así mismo se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Mesa de negociación de fecha 21 de junio de 2007.

6.- Todo/as lo/as funcionario/as, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en el Ayuntamiento, serán sometidos a reconocimiento médico.

ANEXO 1: Se elimina.

ANEXO 13: Se elimina.

ARTÍCULO 13.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON CONVOCATORIA

1. Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes o desocupados, se proveerán con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, en la Ley de Función Pública de Andalucía y los reglamentos/protocolos existentes de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Cádiz.

2. Provisión definitiva de Puestos vacantes. Mediante Concurso Específico o Libre Designación, conforme a lo establecido en la RPT para dichos puestos. El sistema de provisión por concurso viene regulado en el Protocolo de ocupación de puestos no singularizados del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz aprobado por el órgano municipal competente.

3. Provisión temporal de puestos. Mediante Comisión de Servicio o Atribución de Funciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.

4. En las convocatorias se valorará la experiencia adquirida en los puestos de trabajo en los que se haya estado destinado con carácter provisional o nombrado con carácter temporal, siempre que se haya obtenido por concurso en convocatoria abierta, con el límite máximo de un año.

5. El personal funcionario adscrito a la Unidad de Conserjería podrá solicitar cambio de destino, se aplicará en este caso, los siguientes Protocolos:

-Protocolo de ocupación de destinos vacantes entre el personal de conserjería del Ayuntamiento de Cádiz con condiciones especiales, aprobado por el órgano municipal competente.

- Protocolo de ocupación de destinos vacantes entre el personal de conserjería del Ayuntamiento de Cádiz sin condiciones especiales, aprobado por el órgano municipal competente.

ANEXO 2, 3 y 4: Se eliminan.

DÉCIMO CUARTO: relativo a la Incorporación de diversos protocolos y Anexos.

- La alegación de la Junta de Andalucía en esta materia es la misma que la del punto anterior, por lo que procede informar que tampoco existe inconveniente en eliminar dichas regulaciones del texto del Acuerdo, tramitándose con posterioridad y aprobándose por el órgano competente. De esta manera se propone nueva redacción de los siguientes artículos y Anexos:

ARTÍCULO 77.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN ACTUACIÓN Y REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Será objeto de aprobación por el órgano municipal competente y de integra publicación en la web municipal, sin perjuicio de su inscripción en los Registros oficiales correspondientes.

ARTÍCULO 78.- PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE A LA VIOLENCIA DEL TRABAJO

Su actualización será objeto de aprobación por el órgano municipal competente y de integra publicación en la web municipal.

ARTÍCULO 79.- PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL

Su actualización será objeto de aprobación por el órgano municipal competente y de integra publicación en la web municipal.

ANEXOS 10,11 y 12: Se eliminan

DÉCIMO QUINTO: Debe procederse a la modificación de la denominación y naturaleza de distintos conceptos retributivos previstos en el Anexo 5 a fin de acomodarlo al nuevo articulado, quedando en los siguientes términos:

ANEXO 5: IMPORTE DE CONDICIONES PARTICULARES, AYUDAS E INDEMNIZACIONES, PREMIOS Y OTROS CONCEPTOS REFERIDAS A 2.023

AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJO/A	183,69
AYUDA POR FAMILIAR DISCAPACITADO/A	215,57
AYUDA ESCOLAR: Guardería, Preescolar y Primaria:	227,80
AYUDA ESCOLAR: Secundaria (ESO.), FP., BUP. o Bachillerato y COU.:	302,53
AYUDA ESCOLAR: Universidad (excepto doctorado)	391,85
EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS	502,08
AYUDA PARA MATERIAL DE ESTUDIOS (LIMITE MÁXIMO)	300,83
AYUDA PARA MATERIAL DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (LIMITE MÁXIMO)	428,88
COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD 20 AÑOS	594,20
COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD 35 AÑOS	1.118,56
COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD 40 AÑOS	1.655,56
INDEMNIZACIÓN POR TRANSPORTE TRAMO BAJO	52,55
INDEMNIZACIÓN POR TRANSPORTE TRAMO ALTO	115,77
GRATIFICACION ASISTENCIA JUICIO	55,02
MEDIA DIETA	13,82
DIETA	27,64

MANEJO DE FONDOS PÚBLICOS

MANEJO DE FONDOS	0,00
DESDE	0,00
300,51	9,45
601,01	18,90
1.502,53	25,19
3.005,06	37,78
6.010,12	60,26
12.020,24	75,55
18.030,36	86,34
24.040,48	92,87
30.050,61	100,76
36.060,73	105,25
42.070,85	109,74
48.080,97	112,43
54.091,09	116,03

A partir de 60.101.22 euros, 20.26 € anuales por 6000 €, con un tope máximo de 236.43 € mensuales.

Así como proceder a la incorporación en la Disposición Adicional Segunda de un segundo párrafo en los siguientes términos: "Esta adición se mantendrá hasta que no se proceda a la revisión global de la VPT."

DÉCIMO SEXTO: Debe procederse a la corrección de error del Art.52 del acuerdo regulador, consistente en la eliminación de su último inciso del párrafo tercero ("siempre que cuenten con un mínimo de dos años de antigüedad ininterrumpidos") por ser discriminatorio y contrario a la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, quedando redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 52.- PLAN DE PENSIONES

Siempre y cuando la normativa lo autorice la aportación del Ayuntamiento de Cádiz al Plan de Pensiones será de 45€ mensuales en 12 mensualidades, revalorizándose para el resto de años de vigencia del Acuerdo en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de lo/as funcionario/as públicos.

Siempre y cuando la normativa lo autorice el Ayuntamiento de Cádiz efectuará una aportación extraordinaria anual de 65.813,43€ para 2.022 a repartir en partes iguales entre lo/as funcionario/as con la condición de participes en activo. La aportación de cada funcionario/a a dicho plan de pensiones será de un mínimo de 6 € mensuales en 12 mensualidades.

Consta en el expediente el Informe del Área de Personal relativo a la propuesta.

3.-PROPUESTA DE ACUERDO:

Aprobar las modificaciones del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz aprobado por Acuerdo Plenario de fecha 8 de mayo de 2023, a consecuencia del requerimiento de anulación o adaptación de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía de 28 de julio de 2023, en base a los argumentos que se contiene en los antecedentes.

Todo ello sin menoscabo de la ejecución y desarrollo de sus previsiones a través de los preceptivos procedimientos administrativos ajustados a la normativa, además de su posterior obligatoria adaptación a la normativa de desarrollo del TREBEP.

Del presente Acuerdo deberá darse cuenta a la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía.

El texto final de los artículos y disposiciones anuladas o modificadas es el siguiente:

ARTÍCULO 11.- SELECCIÓN, INGRESO Y PRÁCTICAS DE PERSONAL

1.- La selección del personal funcional se realizará de acuerdo con la OEP y será negociada previamente con la representación sindical en los términos del Art. 9 del presente Acuerdo, con pleno sometimiento a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y a través de los procedimientos de oposición, concurso-oposición o concurso de conformidad con lo previsto en el RD legislativo 5/2015.

De conformidad con lo previsto en el Art. 8 del Decreto 2/2002 por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de lo/as funcionario/as de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el supuesto de concurso-oposición la fase de concurso será posterior a la de oposición.

2.- La Selección del personal funcional interino se efectuará a través de las bolsas de trabajo generadas automáticamente a partir de celebración de pruebas selectivas a través del sistema de oposición o concurso oposición, de la OEP.

En cuanto a los criterios de ordenación en dichas bolsas habrá de diferenciarse entre:

- Bolsas derivadas de plazas incluidas en la OEP2022 aprobada en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2022 relativa a procesos de estabilización: Para formar parte de las mismas es imprescindible haber aprobado al menos un ejercicio de la fase de oposición, y la ordenación se realizará en base a los siguientes criterios: primero el número de ejercicios aprobados en dichas pruebas. De persistir la igualdad se ordenarán por la puntuación obtenida en la fase de concurso.

- Bolsas derivadas de plazas incluidas en el resto de OEP: Para formar parte de las mismas es imprescindible haber aprobado al menos un ejercicio de la fase de oposición, y la ordenación se realizará en base a los siguientes criterios: primero el número de ejercicios aprobados en dichas pruebas. En caso de igualdad se ordenarán por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los ejercicios aprobados. De persistir la igualdad se ordenará en el caso de la OEP por los servicios prestados en el Ayuntamiento de Cádiz como funcionario/a interino/a en la misma categoría profesional y en el caso de la promoción interna como funcionario/a de carrera o interino/a en la categoría profesional desde la que se promocio.

3.- Cuando la selección no pudiera hacerse a través del sistema de bolsa del apartado 2, por ausencia o pérdida de vigencia de la bolsa, se efectuará a través de convocatoria pública en el BOP conforme a las bases y temarios que se relacionan en el Decreto de fecha 29 de marzo de 2022 publicado en el BOP de fecha 18 y 19 de abril de 2022, o en las modificaciones que con posterioridad se aprueben.

Cuando la selección no pudiera hacerse a través de ninguno de los sistemas anteriores porque existan razones justificadas de urgencia, la selección podrá hacerse a través del SAE, o a través de otros procedimientos en los que queden debidamente garantizados los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en atención al grado de urgencia en la provisión de la plaza. La selección a través del SAE, deberá efectuarse previa negociación con los sindicatos y con la debida justificación de la necesidad y urgencia.

4.- Vigencia de las bolsas:

. Las bolsas derivadas de OEP y las derivadas de procesos selectivos con convocatoria pública tendrán una duración máxima de tres años desde su aprobación. Solo procederá de forma excepcional la prórroga en los casos debidamente justificados requiriendo acuerdo expreso de prórroga mediante Decreto.

. Las bolsas derivadas de Promoción interna tendrán una duración máxima de tres años desde su aprobación. Solo procederá de forma excepcional la prórroga en los casos debidamente justificados requiriendo acuerdo expreso de prórroga mediante Decreto.

. Finalizaran su vigencia, en todo caso, cuando se genere una nueva bolsa de la misma categoría.

. Las selecciones a través del SAE solo generan para aquellos que lo superen, una suplencia para el caso de renuncia del seleccionado a la plaza objeto de selección, pero no para futuros nombramientos en otras plazas.

. Los criterios de gestión de las bolsas de trabajo se regulan en el acuerdo adoptado por el órgano municipal competente.

5.- Ingreso y prácticas: Cuando así lo determinen las bases de la correspondiente convocatoria y con arreglo a la normativa aplicable, deberá superarse un periodo de prácticas y/o curso selectivo, para adquirir la condición de funcionario/a de carrera.

Cuando realicen las funciones del puesto, el importe de las retribuciones básicas se incrementará con las retribuciones complementarias de dicho puesto en los términos que determine la Comisión de Seguimiento. Así mismo se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Mesa de negociación de fecha 21 de junio de 2007.

6.- Todo/as lo/as funcionario/as, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en el Ayuntamiento, serán sometidos a reconocimiento médico.

ARTÍCULO 13.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON CONVOCATORIA

1. Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes o desocupados, se proveerán con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, en la Ley de Función Pública de Andalucía y los reglamentos/protocolos existentes de provisión de puestos de trabajo y movilidad, ingreso y promoción interna del personal al servicio del Ayuntamiento de Cádiz.

2. Provisión definitiva de Puestos vacantes. Mediante Concurso Específico o Libre Designación, conforme a lo establecido en la RPT para dichos puestos. El sistema de provisión por concurso viene regulado en el Protocolo de ocupación de puestos no singularizados del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz aprobado por el órgano municipal competente.

3. Provisión temporal de puestos. Mediante Comisión de Servicio o Atribución de Funciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.

4. En las convocatorias se valorará la experiencia adquirida en los puestos de trabajo en los que se haya estado destinado con carácter provisional o nombrado con carácter temporal, siempre que se haya obtenido por concurso en convocatoria abierta, con el límite máximo de un año.

5. El personal funcional adscrito a la Unidad de Conserjería podrá solicitar cambio de destino, se aplicará en este caso, los siguientes Protocolos:

-Protocolo de ocupación de destinos vacantes entre el personal de conserjería del Ayuntamiento de Cádiz con condiciones especiales, aprobado por el órgano municipal competente.

- Protocolo de ocupación de destinos vacantes entre el personal de conserjería del Ayuntamiento de Cádiz sin condiciones especiales, aprobado por el órgano municipal competente.

ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna se articulará a través de la Oferta de Empleo Público con el objetivo de fomentar el talento interno existente en la administración y el desarrollo profesional, evitando duplicar las pruebas y teniendo en cuenta las capacidades adquiridas y la experiencia profesional.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todo el personal funcional mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso-oposición, de conformidad con las normas que lo regulan, en los que se garantice en todo caso los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

A tal efecto con carácter previo a la aprobación de la OEP será negociada en la Mesa de Negociación cuales de esas plazas quedan reservadas para promoción interna, tomando como criterio de reserva a promoción interna al menos un veinte por ciento del total de plazas a convocar tanto interna como externamente.

Se podrá realizar selección temporal con reserva a personal propio del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz para plazas vacantes y resto de supuestos del Art. 10.1 del TREBEP, previa convocatoria y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad. A lo/as empleado/as seleccionado/as se les reservará plaza y puesto.

ARTÍCULO 17.- JORNADA, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

1.- La jornada laboral ordinaria, con carácter general, y siempre que el servicio lo permita se desarrollará de lunes a viernes para todo el personal funcional y su distribución en cómputo diario y anual vendrá determinada por los cuadros horarios acordados, ajustándose a la normativa legal aplicable y los mismos no podrán ser modificados sin acuerdo expreso de ambas partes.

2.- Con carácter general la jornada de trabajo a partir de la aprobación del presente Acuerdo Regulador será de 8 a 15 horas, salvo los siguientes períodos en los cuales será de 8 a 14 horas:

- Del 1 de Junio al 30 de Septiembre.

- Del 23 de diciembre al 6 de Enero.

- Durante las festividades de Carnaval y Semana Santa, coincidiendo con la programación oficial.

En los supuestos de personal con régimen de jornada específicos, régimen de turnos o, en general, con calendarios laborales específicos, la jornada reducida se disfrutará según lo dispuesto en el mismo. La reducción en jornada de tarde será siempre al final de la misma.

3.- Habrá un margen de tolerancia máximo en cuanto al horario de entrada y al de salida de cinco minutos.

4.- Se dispondrá de un tiempo de 20 minutos para el desayuno, merienda o cena, en su caso, cuando la jornada de trabajo sea completa. Cuando la jornada sea continuada, esta pausa se utilizará en los distintos turnos entre la hora y media y las cuatro horas desde la entrada. Los empleado/as que tengan jornada partida disfrutarán de 20 minutos en la parte principal de la misma. Este período de tiempo se considerará como efectivamente trabajado.

5.- El calendario laboral será acordado en el mes de Diciembre del año anterior, salvo aquellos centros con calendario laboral específico. Se determinarán las especialidades que correspondan en aquellos centros en los que su jornada y/o sus descansos no sean los habituales.

ARTÍCULO 33 bis- RESPONSABILIDAD POR MANEJO DE FONDOS PÚBLICOS:

Lo/as funcionario/as que efectúen cobros o pagos en nombre del Excmo. Ayuntamiento del que tengan que rendir cuenta, percibirán una cantidad conforme a la escala que se contiene en el Anexo 5.

El citado abono será incompatible con la valoración específica que deba realizarse en aquellos puestos de trabajo cuyo cometido principal sea efectuar tareas de cobro y pago, y aquellos otros en los que por formar parte de las responsabilidades de puesto de Jefatura se considere incluido, previo dictamen de la Comisión de Seguimiento.

ARTÍCULO 41.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD VARIABLE POR OBJETIVOS

1. Se establece un complemento de productividad variable cuyos criterios de abono se desarrollan en la Disposición Adicional Octava y tendrá como objeto retribuir la consecución de los objetivos y resultados por día laborable asignados a cada puesto de trabajo, siempre que hayan prestado su trabajo de forma ininterrumpida en el periodo de devengo en el marco de un sistema de evaluación del desempeño del puesto de trabajo. Se hará efectivo teniendo en cuenta los criterios indicados y los días de ausencia al trabajo, excepto por las causas que se indican. Para su abono el/la empleado/a deberá contar con una evaluación positiva de cumplimiento de los objetivos asignados que permitan valorar el especial rendimiento y la iniciativa e interés con que desarrolla su trabajo.

2. Durante la vigencia de este Acuerdo este complemento y sus incrementos se ajustarán a lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

3. Corresponde al Pleno determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionario/as dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionario/as de Administración Local.

4. Corresponde al alcalde/sa de la Corporación la distribución de dicha cuantía y la asignación individual del complemento de productividad, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

5. El mencionado complemento será de aplicación al personal funcionario incluido dentro del ámbito funcional y personal de este Acuerdo a que se refiere el artículo 1, con más de un año de servicios prestados en el Ayuntamiento de Cádiz.

6. A estos efectos, durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, se harán efectivos dos abonos anuales en abril y septiembre de una cuantía máxima de 1.267,21€ cada una de ellas, o la parte proporcional que corresponda. Los criterios de abono de dicho importe serán los siguientes:

a. Se detraerá de estas cantidades la parte proporcional a cada día en que el empleado no consiga los objetivos y resultados asignados a su puesto de trabajo por ausencia salvo que la misma sea debida a las causas siguientes:

- . Vacaciones.
- . asuntos propios.
- . accidentes de trabajo.
- . maternidad y paternidad.
- . ajuste de jornada y compensación horaria.
- . Permisos debidamente justificados por enfermedad grave, fallecimiento o accidente grave.
- . Matrimonio.
- . La incapacidad temporal por situación de riesgo durante el embarazo o por patologías relacionadas con el embarazo.
- . La asistencia a actividades formativas.
- . Permiso por gestación.
- . Lactancia.

Estos últimos conceptos se computarán como trabajo efectivo.

b. En la medida en que lo permitan los sistemas de control horario, los retrasos y ausencias injustificadas durante la jornada laboral minorarán la cantidad a percibir en proporción al tiempo no trabajado.

c. Su abono se llevará a cabo tras la previa y necesaria comprobación del cumplimiento de los objetivos fijados.

7. Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el/la funcionario/a, hasta el día en que se devengue el pago, no comprenda la totalidad del periodo de devengo se reducirá la cantidad a abonar en proporción al tiempo no trabajado.

8. Se procederá de igual modo cuando lo/as funcionarios/as hubieran realizado una jornada de trabajo reducida con deducción proporcional de retribuciones, en el periodo de su devengo.

ARTÍCULO 43.- INDEMNIZACIONES

1. Todo/as lo/as funcionario/as que en razón del puesto asignado y usando su vehículo tengan que efectuar desplazamientos diarios o de frecuente periodicidad dentro del término municipal durante la jornada de trabajo, percibirán una indemnización por gastos de transporte indicada en el Anexo 5, en atención en que concurran con menor o mayor intensidad las circunstancias descritas respectivamente.

Corresponderá a la Comisión de Seguimiento su fijación para cada puesto y las revisiones que procedan.

2. Los gastos o indemnizaciones por kilometraje, dietas y alojamientos serán los establecidos en las bases de ejecución del presupuesto municipal. Los criterios para el abono de dietas aplicables al personal son los siguientes:

- Personal con jornada ordinaria (con carácter general de 08:00 a 15:00 o de 15:00 a 22:00):
a. Para generar media dieta: es preciso el trabajo ininterrumpido de 9 o más horas continuas, tanto en horario de invierno como de verano y que la hora de salida sea desde las 16:00 o de las 22:00.

b. Para generar dieta completa: es preciso el trabajo ininterrumpido de 12 o más horas continuas, tanto en horario de invierno como de verano y que la hora de salida sea desde las 22:00.

- Personal con régimen especiales de jornada: Distinguimos dentro del personal que tiene jornada especial entre:

a. Turno de mañana:

i. Para generar media dieta: es preciso el trabajo ininterrumpido de 9 o más horas continuas, tanto en horario de invierno como de verano y que la hora de salida sea desde las 16:00.

ii. Para generar dieta completa: es preciso el trabajo ininterrumpido de 12 o más horas continuas, tanto en horario de invierno como de verano y que la hora de salida sea desde las 22:00.

b. Turno de tarde:

i. Para generar media dieta: es preciso el trabajo ininterrumpido de 9 o más horas continuas, tanto en horario de invierno como de verano y que la hora de salida sea desde las 22:00. En el supuesto que la hora de entrada sea posterior a las 18:00 el trabajo ininterrumpido se rebaja a 8 horas continuas.

ii. Para generar dieta completa: Para generar dieta completa: es preciso el trabajo ininterrumpido de al 12 o más horas continuas, tanto en horario de invierno como de verano y que la hora de salida sea desde las 22:00.

Reglas generales aplicables a todos los supuestos:

- El tiempo efectivo empleado en la comida/cena a efectos de generar el derecho a la percepción de la media o dieta completa en lo que exceda de 30 minutos no se computará a efectos del percibo de la media dieta o dieta completa.

- El tiempo empleado en la comida/cena en lo que exceda de 30 minutos no se computará como hora extra cuando se trate de servicios extraordinarios.

ARTÍCULO 44 bis.- GRATIFICACION POR ASISTENCIA A JUICIO

Lo/as funcionario/as que tengan que asistir o comparecer a citaciones judiciales relacionadas con el ejercicio de sus funciones en calidad de testigo o para dictamen pericial, fuera de su horario laboral, percibirá una gratificación en la cuantía establecida en el Anexo 5 y se compensará con tres horas.

Si se acumulasen en un mismo día más de dos comparencias el tope de descanso compensatorio será en todo caso, de ocho horas. No obstante, y por motivos de descanso, cuando el/la funcionario/a tenga que acudir al juicio estando saliente del turno de noche y el servicio lo permita se retirará cuatro horas antes.

Estas compensaciones tendrán lugar cuando el/la funcionario/a deba comparecer en período de descanso, pero no cuando se encuentra en baja médica debidamente documentada.

Al/la funcionario/a que le coincida la finalización de una asistencia judicial con el horario de entrada en su turno ordinario se le concede retrasar la incorporación a su turno un máximo de 90 minutos, de forma que se garantiza que habrá ese tiempo entre la finalización de la comparencia y la incorporación a su turno de trabajo. No procederá, en consecuencia, dicho aplazamiento si entre la finalización de la comparencia y la hora de inicio media ya ese período mínimo de descanso.

ARTÍCULO 45.- CARRERA PROFESIONAL

De conformidad con el Art. 16.3.a) del TREBEP la carrera profesional horizontal es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

A tal efecto una vez entre en vigor la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía se implantará un nuevo sistema de carrera profesional basado en un máximo de cinco niveles, cuya regulación pormenorizada se contiene en la Disposición Adicional Primera.

ARTÍCULO 52.- PLAN DE PENSIONES

Siempre y cuando la normativa lo autorice la aportación del Ayuntamiento de Cádiz al Plan de Pensiones será de 45€ mensuales en 12 mensualidades, revalorizándose para el resto de años de vigencia del Acuerdo en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de lo/as funcionario/as públicos.

Siempre y cuando la normativa lo autorice el Ayuntamiento de Cádiz efectuará una aportación extraordinaria anual de 65.813,43€ para 2.022 a repartir en partes iguales entre lo/as funcionario/as con la condición de partícipes en activo. La aportación de cada funcionario/a a dicho plan de pensiones será de un mínimo de 6 € mensuales en 12 mensualidades.

Son Partícipes lo/as empleado/as del Promotor, con independencia del vínculo laboral o funcionarioal.

ARTICULO 57 bis.- AYUDA POR DESPLAZAMIENTO A LOS FUNCIONARIO/AS

Lo/as funcionario/as que tengan su residencia habitual fuera del término municipal y dentro del Área de la Mancomunidad de la Bahía de Cádiz, percibirán una ayuda social equivalente a la diferencia entre el precio del billete de transporte público regular desde la residencia habitual y el precio del billete del transporte urbano de Cádiz, previo estudio de la documentación y en su caso, autorización de la Comisión de Seguimiento. En el supuesto de tener la residencia habitual fuera de la Mancomunidad se percibirá el equivalente a la localidad de la Mancomunidad más próxima a su domicilio.

Documentación que ha de presentarse:

- Volante de empadronamiento familiar en el que deberá constar las personas que viven en el mismo. Este documento deberá presentarse cada año, eliminando su concesión a los que no lo aporten en dicho plazo.

- Declaración jurada de que dicha vivienda es la habitual y como tal reside más de 6 meses al año en la misma.

- La Comisión de Seguimiento puede exigir la presentación de cualquier otra documentación que estime precisa para garantizar el efectivo cumplimiento de la residencia habitual.

Cualquier variación relativa al cumplimiento de los requisitos deberá ser inmediatamente comunicada al Servicio de personal, procediendo a su pérdida en caso de incumplimiento de cualquiera de los requisitos.

La falsedad en los datos aportados al Ayuntamiento dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria.

ARTÍCULO 59.- PREMIO POR JUBILACIÓN

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Función Pública de Andalucía, con ocasión de la jubilación por edad o incapacidad del empleado/a se abonará un premio de jubilación siendo su importe máximo de 178,83 euros por año trabajado o fracción superior a seis meses en el Ayuntamiento de Cádiz, de conformidad con el Acuerdo de 24 de octubre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre mejoras de las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de noviembre de 2003 y actualizado en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, en reunión celebrada el 28 de abril de 2022 y publicado en BOJA nº 105, de 3 de junio de 2022.

Asimismo, en caso de que la normativa aplicable permita recuperar los premios por jubilación anticipada, se llevará a cabo la negociación pertinente para el restablecimiento de los mismos y en los parámetros que se acuerden en mesa de negociación.

ARTÍCULO 60.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

Por la constancia y el esfuerzo continuado en la prestación de servicios se establece un complemento de productividad para el personal funcionario por la prestación efectiva de servicios en el Ayuntamiento de Cádiz en los siguientes términos:

- Al cumplir los 20 años de servicios prestados y de ellos al menos 10 años en el Ayuntamiento de Cádiz.

- Al cumplir los 35 años de servicios prestados y de ellos al menos 20 años en el Ayuntamiento de Cádiz.

- Al cumplir los 40 años de servicios prestados y de ellos al menos 30 años en el Ayuntamiento de Cádiz.

Si el/la funcionario/a causa baja definitiva por jubilación, fallecimiento o invalidez permanente al menos cinco años antes de cada uno de los citados tramos

también tendrá derecho a su percibo. Percibirá no obstante la parte proporcional en el caso que los servicios prestados en el Ayuntamiento de Cádiz sean superiores a 20 años e inferiores a 30 años.

Al cumplir los 20 y 40 años de servicios el/la funcionario/a percibirá placa conmemorativa por igual motivo. En ambos casos el/la funcionario/a podrá a su elección optar a percibir el importe de la placa en vez de esta, fijándose en 90 euros.

ARTÍCULO 61.- JORNADA ESPECIAL DE TRABAJO POR PROXIMIDAD A LA JUBILACIÓN:

El personal funcional del Ayuntamiento de Cádiz, con independencia del régimen de jornada que tengan asignado, que le reste menos de tres años para su jubilación, tendrán una jornada especial de trabajo de dos horas diarias menos, con carácter general una hora al comienzo de la jornada y otra al final de la misma, sin merma de su retribución.

Cuando así sea solicitado/a por el/la interesado/a se podrá disfrutar de modo acumulado inmediatamente antes de la fecha de la jubilación; no obstante, se exceptúa de esta modalidad de acumulación aquellos puestos de especial responsabilidad que requieren la presencia efectiva del/a funcionario/a que solo se podrá conceder siempre que las necesidades organizativas lo permitan y así lo acuerde la Delegación de Personal. En este caso si se podrá disfrutar de forma semanal o mensual.

Este régimen de jornada es incompatible con cualquier tipo de reducción de jornada previsto en este Acuerdo o en la normativa vigente por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De conformidad con la Disposición Adicional Centésima Cuadragésima cuarta, apartados Dos y Tres, de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, esta jornada especial no podrá afectar al cumplimiento del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural.

ARTÍCULO 76.- PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad aprobado por el Pleno municipal será objeto de publicidad íntegra en la web municipal y una reseña en el BOP, sin perjuicio de su inscripción en los correspondientes Registros Oficiales.

ARTÍCULO 77.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Será objeto de aprobación por el órgano municipal competente y de íntegra publicación en la web municipal, sin perjuicio de su inscripción en los Registros oficiales correspondientes.

ARTÍCULO 78.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DEL TRABAJO

Su actualización será objeto de aprobación por el órgano municipal competente y de íntegra publicación en la web municipal.

ARTÍCULO 79.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Su actualización será objeto de aprobación por el órgano municipal competente y de íntegra publicación en la web municipal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se modifica el Acuerdo Plenario de fecha 7 de septiembre de 2001 por el que se establecen los tramos del complemento específico, añadiéndose a la cantidad mensual de cada tramo y grupo una cantidad fija resultante de la eliminación del anterior complemento de productividad mensual fijo y periódico, de modo que en cómputo anual las cuantías sean las mismas. Si como consecuencia de la adición de esta cuantía fija por tramo, las retribuciones anuales de algún puesto son distintas a las que se tenían antes de su adición, se incrementará o disminuirá el CE mensual a través de un factor corrector en la cantidad necesaria para que las retribuciones anuales sean idénticas.

Esta adición se mantendrá hasta que no se proceda a la revisión global de la VPT.

-Las tablas y el resto del texto permanecen invariables-

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cádiz, constituye un instrumento básico de planificación global de los mismos dentro de esta Organización, cuya función principal ha sido definir los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplirlos.

Es por tanto, que se irán negociando Programas Especiales de Promoción (PEP), diferenciado de las plazas de promoción interna que anualmente se aprueban, al objeto de permitir la promoción por concurso oposición en aquellos colectivos, a los que se les han ido aumentando el número de funciones, el grado de responsabilidad, la adaptación a la legislación vigente y a los medios tecnológicos (sociedad tecnológica), el aumento del grado de responsabilidad ante la ciudadanía, la toma de decisiones, etc.

Las categorías a transformar, requisitos para la transformación y número se negociarán a lo largo de la vigencia de este Acuerdo con ocasión de la negociación de la plantilla anual. En cualquier caso, se establecen como criterios para la planificación de la plantilla municipal:

- Mantenimiento de las plazas de Administrativo/as de lo/as funcionario/as que se jubilen, limitando al máximo las que se transformen en Auxiliar Administrativo/a.

- Mantenimiento de las plazas de Técnico/as C1 de lo/as funcionario/as que se jubilen, limitando al máximo las que se transformen en Auxiliar Técnico/a C2.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

El presente régimen regula el procedimiento y las condiciones para el abono del complemento de productividad variable por objetivos previsto en el artículo 41 y la Disposición Final Tercera del Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del personal funcional del Ayuntamiento de Cádiz:

1.- MARCO NORMATIVO

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.- PRINCIPIOS REGULADORES

4.- CRITERIOS Y FACTORES DE EVALUACIÓN

5.- CUANTIFICACIÓN

5.- PERIODOS DE EVALUACIÓN

6.- AGENTES INTERVINIENTES

7.- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

8.- OTROS EFECTOS

9.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

10.- DISPOSICIONES ADICIONALES

11.- ANEXO: FICHA DE EVALUACIÓN

1.- MARCO NORMATIVO

Este complemento se encuadra dentro del marco normativo regulador de los derechos retributivos de los funcionarios públicos regulados en el Capítulo III del Título III del EBEP, si bien, estas disposiciones no surtirán efectos sino a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto, conforme se dispone en el nº 2 de su Disposición Final Cuarta. Entre tanto, y en atención a lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Única y en el nº 3 de la citada Disposición Final Cuarta del citado EBEP, continuará siendo de aplicación la normativa sobre retribuciones de los funcionarios públicos existente con anterioridad a dicha ley, y que deriva del artículo 23.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Administración Pública, con reflejo para la Administración Local en el Art. 5.3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, sobre Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

El complemento de productividad es un concepto retributivo de carácter subjetivo dirigido a retribuir las especiales circunstancias que se den por especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo, sin vinculación objetiva al puesto de trabajo. Tiene, pues, carácter de incentivo eminentemente personal, aunque su determinación y cuantificación se realice por el órgano de gobierno competente, en función de circunstancias objetivas relacionadas con el desempeño de las funciones del puesto y los objetivos asignados al mismo, y en ningún caso consolidable.

Este incentivo, vendrá cuantificado en función del rendimiento en el puesto de trabajo, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el funcionario desempeñe su trabajo. Por ello, su asignación no debe producirse por un mero automatismo, sino en atención a circunstancias variables en el tiempo, lo que implica que no existe derecho a su mantenimiento siendo incompatible, por su propia naturaleza, con la ausencia del puesto de trabajo, tal y como de forma expresa recoge el apartado 41.6.a del ARCT.

Por tanto, la percepción del complemento de productividad variable para cada empleado/a previsto en el Art.41 del ARCT se hace depender de dos elementos:

3. De la evaluación positiva de cumplimiento de los objetivos asignados que permitan valorar el especial rendimiento y la iniciativa e interés con que desarrolla su trabajo.

4. De la efectiva prestación de servicios del empleado/a, no pudiéndose computar los periodos de inasistencia (salvo los recogidos en el apartado a.)

Es por ello el objeto del presente Acuerdo es la regulación de los distintos aspectos precisos para la determinación de las cuantías que corresponden a cada empleado/a por este concepto.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Será de aplicación a lo/as empleado/as municipales en régimen funcional, al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, funcionario/a de carrera, en prácticas, interino/a o eventual con más de un año de servicios prestados en el Ayuntamiento de Cádiz.

3.- PRINCIPIOS REGULADORES

El procedimiento de evaluación está sujeto a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad, no discriminación y publicidad

Los objetivos del sistema estarán orientados a la mejora de la productividad, la motivación del personal y la mejora de la calidad de los servicios.

4.- CRITERIOS Y FACTORES DE EVALUACIÓN

Se establecen dos factores de evaluación, una vez evaluados su resultado será ponderado de modo que será proporcional al número de días de efectiva asistencia al trabajo (excepto las circunstancias previstas expresamente en el Art. 41.6.a) del ARCT.

Son los siguientes:

Factor 1- Cumplimiento de objetivos (CO): valora el logro de objetivos globales asignados a la Unidad administrativa en la cual el personal está integrado. Para ello se establecerá una guía para la elaboración de cuadros de objetivos en los cuales se valoren los niveles de ejecución precisos, tanto en plazo como presupuestariamente y niveles de eficacia para cada uno de esos objetivos.

Será el mismo valor para todos lo/as empleado/as de la unidad valorada.

Factor 2 - Contribución del empleado/a (CE): valora la aportación individual de cada empleado/a a la consecución de los objetivos de la Unidad. Se concretan en los siguientes criterios de evaluación: responsabilidad, calidad, iniciativa y aprendizaje, trabajo en equipo, planificación, toma de decisiones, formación, adaptación a los cambios y liderazgo. Para la concreta evaluación estos criterios se desglosan una serie de indicadores que permiten cuantificar los distintos parámetros de evaluación:

Para empleado/a sin equipo a su cargo:

Responsabilidad en el trabajo:

1. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomiendan.

2. Prioriza las tareas importantes.

3. Termina su trabajo oportunamente.

4. Comprueba el resultado del trabajo realizado.

5. Cumple el horario establecido.

6. Aprovecha el tiempo de trabajo sin distracciones ni ausencias del puesto.

Calidad del trabajo:

7. Hace uso racional de los recursos.

8. No requiere de supervisión frecuente.

9. No comete errores en el trabajo.

Iniciativa, aprendizaje y mejora:

10. Propone nuevas ideas para mejorar procesos, tareas, etc.

11. Ofrece una adecuada información a quien lo solicita.

- 12. Se adapta fácilmente a los cambios.
- 13. Es resolutivo/a ante los problemas.
- 14. Acepta sugerencias y cambios que mejoren el rendimiento.
 - Trabajo en equipo:
- 15. Favorece un buen clima de trabajo.
- 16. Evita los conflictos dentro del equipo.
- 17. Participa activamente en el funcionamiento del equipo.
- 18. Ofrece espontáneamente ayuda a sus compañero/as.
 - Para empleado/a con equipo a su cargo:
 - Planificación y organización:
- 1. Establece estrategias o instrucciones adecuadas para alcanzar los objetivos establecidos.
- 2. Utiliza adecuadamente los recursos disponibles para la consecución de los objetivos.
- 3. Establece prioridades.
 - Toma de decisiones y resolución de problemas:
- 4. Toma las decisiones con tiempo suficiente.
- 5. Solventa las incidencias con éxito.
- 6. Incorpora soluciones eficaces y/o innovadoras.
 - Responsabilidad en el trabajo:
- 7. Cumple con los objetivos de su puesto de trabajo.
- 8. Asume con interés nuevas responsabilidades.
- 9. Cumple el horario establecido.
- 10. Aprovecha el tiempo de trabajo sin distracciones ni ausencias del puesto.
 - Calidad del trabajo:
- 11. Realiza seguimiento de la calidad del trabajo de los empleados de su unidad organizativa.
- 12. Analiza periódicamente los resultados obtenidos por su unidad organizativa.
 - Formación y mejora:
- 13. Desarrolla estrategias de mejora de su unidad organizativa.
 - Adaptación al cambio:
- 14. Muestra disposición a asumir nuevos retos.

La matriz explicativa del proceso es la siguiente:

PAGA	IMP. TOT.	IMP. FIJO	IMP. VARIABLE**	FAC.	PESO FAC.	IMPORTE FACTOR	PUNT. MÁX	INTERVALOS PUN.		VALOR APLI.	CALIF.	IMPORTE	IMPORTE DT*
Abril	1.267,21	610,99	656,22	CE	75%	492,17	108	82	108	100%	MUY ALTA	492,17	656,22
								55	81	75%	ALTA	369,12	492,17
								28	54	50%	MEDIA	246,08	328,11
								0	27	0%	BAJA	0,00	0,00
				CO	25%	164,06			164,06	0,00			
Septiembre	1.267,21	405,53	861,68	CE	75%	646,26	108	82	108	100%	MUY ALTA	861,68	861,68
								55	81	75%	ALTA	646,26	646,26
								28	54	50%	MEDIA	430,84	430,84
								0	27	0%	BAJA	0,00	0,00
				CO	25%	215,42			215,42	0,00			

*Véase la Disposición Transitoria: se cuantifica al cien por cien en tanto no se elabore la guía de implantación de cuadros de objetivos por Área. **Las cuantías ya abonadas correspondientes a las pagas de abril/septiembre de 2022 y abril/septiembre de 2023 se detraerán de las cantidades que correspondan.

Al valor resultante se le restará la parte proporcional de los días no trabajados o incumplimientos de jornada no justificados, salvo que sea por alguna/s por las siguientes causas:

- Vacaciones.
- Asuntos propios.
- Accidentes de trabajo.
- Maternidad y paternidad.
- Ajuste de jornada y compensación horaria.
- Permisos debidamente justificados por enfermedad grave, fallecimiento o accidente grave.
- Matrimonio.
- La incapacidad temporal por situación de riesgo durante el embarazo o por patologías relacionadas con el embarazo.
- La asistencia a actividades formativas.
- Permiso por gestación.
- Lactancia.

Para la operación de descuento de los días no trabajados se procederá a dividir el cómputo anual de horas según cuadros de jornada acordados (una vez descontadas vacaciones, asuntos propios etc.), entre la jornada diaria de cada empleado/a, siendo las siguientes cantidades:

- En el cómputo de jornada anual ordinario 5x2 a 7 horas: $1.396/7=199$ días/2=99,5 días cada semestre.
- En el cómputo de jornada anual 5x2 a 8 horas: $1.498/8=187$ días/2= 93,5 días cada semestre.
- En el cómputo de jornada anual sistema de trabajo 6x4 a 8 horas: $1.528/8=191$ días/2= 95,5 días cada semestre.

A los representantes sindicales que durante la totalidad del semestre se encuentren en situación de liberación sindical, se les aplicará como porcentaje para el cálculo, el obtenido de la media de puntuaciones del total de la plantilla de la Corporación.

5.- PERIODOS DE EVALUACIÓN

Paga de abril: el factor CE se devenga en seis meses, de septiembre del ejercicio anterior a febrero del ejercicio de abono.

Paga de septiembre: el factor CE se devenga en seis meses, de marzo a agosto ambos del ejercicio de abono.

15. Se adapta fácilmente a los cambios.

Liderazgo y motivación:

- 16. Promueve las iniciativas de las personas a su cargo.
- 17. Planifica de manera efectiva la jornada y la distribución del tiempo de trabajo de su unidad organizativa.
- 18. Delega funciones y trabajos en las personas a su cargo.

Cada indicador será evaluado del siguiente modo:

- 1. Como regla general, siempre, o casi siempre: 6 puntos
- 2. Una gran parte de las veces, con frecuencia o habitualidad normal: 4 puntos
- 3. Solo a veces, con frecuencia baja o muy baja, solo ocasionalmente: 3 puntos
- 4. Ninguna, nunca: 0 puntos

De modo que la puntuación máxima sería de $18 \times 6 = 108$ puntos.

La evaluación se referirá a cada uno de los periodos de efectiva prestación de servicios, de modo que si una parte del periodo ha estado de baja por enfermedad común este período no puede valorarse.

5.- CUANTIFICACIÓN

Según dispone el ARCT se harán efectivos dos abonos anuales en la cuantía máxima de 1.267,21€ cada uno de ellas, o la parte proporcional que corresponda, uno de ellos en abril y otro en septiembre.

La frecuencia de cuantificación de ambos factores se realizará con carácter semestral, si bien el sistema de dirección por objetivos podrá establecer una planificación superior a ese período.

A su vez, el peso de cada factor (CO y CE) tendrá la siguiente proporción:

Factor 1 - Cumplimiento de objetivos (CO):25% del total.

Factor 2 - Contribución del empleado/a (CE):75% del total.

Finalmente, en base a la puntuación obtenida por cada empleado/a se cuantificará el importe de la paga en cuatro tramos iguales (de 0 a 27; de 28 a 54; de 55 a 81; de 82 a 108), aplicándole a cada tramo un porcentaje del 100% (MUY ALTA), 75% (ALTA), 50%(MEDIA) y 0%(BAJA), obteniendo el valor resultante.

El factor CO se valorará cada seis meses, si bien la planificación de objetivos se podrá referir a un período superior, de acuerdo con lo que al efecto se regule.

La evaluación debe estar referida en exclusiva al tiempo de prestación efectiva del servicio por el empleado/a.

6.- AGENTES INTERVINIENTES

- En la valoración del CE:

1. Personal evaluado: El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento. Son sus obligaciones el facilitar su evaluación aportando la información necesaria y contribuir al logro de los objetivos de la unidad.

2. Dirección de Área/Jefatura de Servicio: es la persona de máxima responsabilidad del Área o en su defecto Servicio, superior de la persona evaluadora y aprobará finalmente el resultado de la evaluación con las modificaciones que considere necesarias, a la vista de las alegaciones, si hay y en su caso, de los informes de evaluación emitidos. Son sus cometidos esenciales:

- . Realizar la valoración de acuerdo con la técnica establecida en este Reglamento o en los instrumentos, guías o instrucciones que se desarrollan.
- . Presentar la evaluación a la Dirección de Área o en su defecto Jefatura de Servicio.
- . Notificar el resultado de la evaluación al personal evaluado.
- . Proponer acciones de mejora, si considera que la persona puede mejorar sensiblemente por medio de una formación específica.
- . Impulsar, coordinar y orientar a sus colaboradores y colaboradoras hacia el cumplimiento de los objetivos colectivos y la mejora del sistema de indicadores de rendimiento.

3. Dirección de Área/Jefatura de Servicio: es la persona de máxima responsabilidad del Área o en su defecto Servicio, superior de la persona evaluadora y aprobará finalmente el resultado de la evaluación con las modificaciones que considere necesarias, a la vista de las alegaciones, si hay y en su caso, de los informes de evaluación emitidos. Son sus cometidos esenciales:

- . Dar conformidad, si procede, a las valoraciones realizadas por el personal evaluador.
- . Asegurar la coherencia de las evaluaciones de su área de responsabilidad.
- . Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso y técnicas establecidos en este Reglamento.
- . Impulsar, coordinar, supervisar y orientar al personal bajo su autoridad al cumplimiento y logro de los objetivos.

4. Delegación de Área.

5. Área de Personal: se encargará entre otros cometidos de:

- . La implantación completa del sistema, las herramientas, manuales y guías y actividades formativas necesarias para el desarrollo adecuado.
- . Garantizar la objetividad del sistema.
- . Garantizar el funcionamiento normal, programación, instrumentos y medios en general, calendario, etc.
- . La custodia de los resultados de las evaluaciones.
- . El mantenimiento y perfeccionamiento del sistema.
- . Aseguramiento de los deberes, obligaciones y derechos de las partes.
- . Así como cuántas otras funciones y tareas se le encomiendan para el desarrollo del sistema de carrera profesional y los procedimientos asociados a esta.
- En la valoración del CO: será realizada por el cargo que se indique en la guía de elaboración de objetivos.

7.- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

- En la valoración del CE:

1. El/la evaluador/a será la persona encargada de cumplimentar la ficha de cada uno de los empleados/as integrantes del Servicio o Centro. Para la realización de la evaluación del personal, cada evaluador habrá de asesorarse de los mandos intermedios y jefes inmediatos del evaluado, a fin de recabar información sobre el desempeño realizado y contrastar dudas sobre las valoraciones, y en caso necesario efectuar las entrevistas que considere precisas.

2. Se creará un Directorio por el Servicio de Personal con las personas que tienen esa condición dentro de cada Área.

3. Las fichas se rellenarán en formato informático y una vez confeccionadas serán examinadas por la Dirección del Área de adscripción que, a su vez, y tras efectuar, en su caso, las aclaraciones y correcciones correspondientes, serán validadas para su remisión al Área de Personal.

4. Lo/as evaluadore/as de cada Área serán evaluados, a su vez, por el/la Director/a correspondiente, siguiéndose el mismo procedimiento recogido en el párrafo anterior.

5. Las Direcciones de Área y lo/as Habilitado/as nacionales serán evaluados por la Alcaldía a propuesta de la Dirección del Área de Personal. Esta será evaluada por la Alcaldía a propuesta de la secretaria general.

6. Todas las fichas de evaluación semestrales correspondiente a un Área, deberán estar cumplimentadas y firmadas por el evaluador y el/la Director/a, a través de un programa informático específico ante de los meses de septiembre y abril, a fin de realizar los cálculos y elaborar el oportuno Decreto de abono. No serán tramitadas evaluaciones sin la firma de ambos o realizadas con retraso.

7. Las discrepancias que pudieran surgir entre el/la evaluador/a inmediato/a y el/la Director/a respecto a un/a evaluado/a deberán ser resueltas de mutuo acuerdo. Por ello la puntuación a tener en cuenta será la que se tenga disponible en el programa informático a la fecha que se indique.

8. La ficha de cada empleado/a podrá ser consultada individualmente por éste una vez efectuado el abono de la productividad.

9. Del resultado de las evaluaciones se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento del ARCT, la cual podrá requerir la información precisa para asegurar la objetividad de la evaluación.

10. En el caso de disconformidad de la evaluación, el/la evaluado/a tendrá un plazo de 10 días naturales inmediatamente posteriores a la mensualidad del abono, es decir desde el 1 al 10 de mayo y 1 al 10 de octubre para efectuar alegaciones, la cuales deberán ser razonadas. Estas alegaciones deberán ser contestadas por el/la evaluador/a en un plazo de otros diez días naturales a su recepción.

11. Las evaluaciones podrán ser contrastadas por el Área de Personal mediante informes individualizados que deberá realizar el/la evaluador/a, cuando así le sea solicitado.

12. No se admitirán como válidas las evaluaciones de tipo genérico y puntuaciones homogéneas/iguales para todo el personal de la unidad (CE) que no estén suficientemente justificadas, pudiendo el Área de Personal instruir expediente al efecto para investigar, y en su caso, depurar responsabilidades del/la evaluador/a.

- En la valoración del CO: se realizará de conformidad con lo que se indique en la futura guía para la elaboración de objetivos.

8.- OTROS EFECTOS

Además de los efectos retributivos descritos, el resultado de la evaluación tendrá los siguientes efectos adicionales:

-La obtención de dos resultados consecutivos de valoración del CE BAJO dará lugar a la participación obligatoria de la persona afectada en un programa de formación específico para la mejora de sus conocimientos y competencias profesionales en relación con el puesto de trabajo ocupado durante el período evaluado.

-La obtención de tres o más resultados consecutivos de valoración del CE BAJO podrá dar lugar a la remoción del puesto de trabajo previa audiencia a la persona interesada y resolución motivada, en los términos previstos en la Ley 5/2023 de Función Pública de Andalucía.

-Asimismo tendrá incidencia en la carrera profesional, de modo que para ascender al siguiente tramo de carrera profesional que corresponda será necesario haber obtenido al menos el 50 por ciento de resultados de valoración del CE ALTO O MUY ALTO durante el periodo de permanencia obligatorio (6 años) del tramo.

9.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- En tanto no se elabore y apruebe una guía para la elaboración e implementación de cuadros de objetivos, la valoración del factor CE se le asignará el 100% del peso y del valor económico en la cuantificación. Una vez sea aprobada se modificará el presente régimen a fin de incluir los elementos de valoración y la incidencia del factor CO en el resultado final de dicha paga.

- Como consecuencia del carácter retroactivo del Art.41 previsto en la Disposición final Primera del ARCT y del periodo actual de devengo de las pagas de abril y septiembre y la necesaria adaptación al nuevo período previsto en este Reglamento, se aplicarán de forma transitoria los siguientes periodos de devengo:

EJERCICIO	PAGA	DEVENGO	PERIODO
2022	ABRIL	4 MESES	ENERO 2022 A ABRIL 2022
2022	SEPTIEMBRE	4 MESES	MAYO 2022 A AGOSTO 2022
2023	ABRIL	6 MESES	SEPTIEMBRE 2022 A FEBRERO 2023
2023	SEPTIEMBRE	6 MESES	MARZO 2023 A AGOSTO 2023
2024	ABRIL	6 MESES	SEPTIEMBRE 2023 A FEBRERO 2024
2024	SEPTIEMBRE	6 MESES	MARZO 2024 A AGOSTO 2024
2025	ABRIL	6 MESES	SEPTIEMBRE 2024 A FEBRERO 2025
2025	SEPTIEMBRE	6 MESES	MARZO 2025 A AGOSTO 2025

- La evaluación del CE relativa a 2022, tanto de abril como de septiembre, y la de 2023 tanto de abril como de septiembre se realizará en un solo acto.

- Las cuantías ya abonadas en las pagas de abril y septiembre de 2022 derivadas del anterior Acuerdo Regulador, y las de abril y septiembre de 2023, se detraerán de las cantidades que correspondan según este Acuerdo.

10.- DISPOSICIONES ADICIONALES

-La regulación y abono de este complemento de productividad no es incompatible con el abono de otros Complementos de productividad que retribuya otro concepto previsto en el ARCT.

-Cualquier situación excepcional, no contemplada en las situaciones administrativas reguladas en el presente Reglamento, será objeto de estudio y resolución por parte de la Comisión de seguimiento del ARCT

-En el plazo de un año desde la efectiva implantación del sistema se realizará un diagnóstico y evaluación de la situación y en su caso se propondrán las modificaciones del sistema que se consideren necesarias.

- En tanto no se implanta el programa informático que gestione la evaluación del CE esta se consignará de forma manual.

11.- ANEXO: FICHA DE EVALUACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRE EMPLEADO/A EVALUADO/A					
DNI EMPLEADO/A EVALUADO/A					
APELLIDOS Y NOMBRE EVALUADOR					
FECHA EVALUACIÓN					
PERIODO EVALUACIÓN					
PARÁMETROS EVALUACIÓN (SIN EQUIPO A CARGO)- marcar con una X	1	2	3	4	RESULTADO (1*0+2*3+3*4+4*6)
1. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomiendan.					
2. Prioriza las tareas importantes.					
3. Termina su trabajo oportunamente.					
4. Comprueba el resultado del trabajo realizado.					
5. Cumple el horario establecido.					
6. Aprovecha el tiempo de trabajo sin distracciones ni ausencias del puesto.					
7. Hace uso racional de los recursos.					
8. No requiere de supervisión frecuente.					
9. No comete errores en el trabajo.					
10. Propone nuevas ideas para mejorar procesos, tareas, etc.					
11. Ofrece una adecuada información a quien lo solicita.					
12. Se adapta fácilmente a los cambios.					
13. Es resolutivo/a ante los problemas.					
14. Acepta sugerencias y cambios que mejoren el rendimiento.					
15. Favorece un buen clima de trabajo.					
16. Evita los conflictos dentro del equipo.					
17. Participa activamente en el funcionamiento del equipo.					
18. Ofrece espontáneamente ayuda a sus compañero/as.					
PARÁMETROS EVALUACIÓN (CON EQUIPO A CARGO) - marcar con una X	1	2	3	4	RESULTADO (1*0+2*3+3*4+4*6)
1. Establece estrategias o instrucciones adecuadas para alcanzar los objetivos establecidos.					
2. Utiliza adecuadamente los recursos disponibles para la consecución de los objetivos.					
3. Establece prioridades.					
4. Toma las decisiones con tiempo suficiente.					
5. Solventa las incidencias con éxito.					

PARÁMETROS EVALUACIÓN (SIN EQUIPO A CARGO)- marcar con una X	1	2	3	4	RESULTADO (1*0+2*3+3*4+4*6)
6. Incorpora soluciones eficaces y/o innovadoras.					
7. Cumple con los objetivos de su puesto de trabajo.					
8. Asume con interés nuevas responsabilidades.					
9. Cumple el horario establecido.					
10. Aprovecha el tiempo de trabajo sin distracciones ni ausencias del puesto.					
11. Realiza seguimiento de la calidad del trabajo de los empleados de su unidad organizativa.					
12. Analiza periódicamente los resultados obtenidos por su unidad organizativa.					
13. Desarrolla estrategias de mejora de su unidad organizativa.					
14. Muestra disposición a asumir nuevos retos.					
15. Se adapta fácilmente a los cambios.					
16. Promueve las iniciativas de las personas a su cargo.					
17. Planifica de manera efectiva la jornada y la distribución del tiempo de trabajo de su unidad organizativa.					
18. Delega funciones y trabajos en las personas a su cargo.					
DESCRIPCIÓN VALORES	VALOR			PUNTUACIÓN	
Como regla general, siempre, o casi siempre	4			6 puntos	
Una gran parte de las veces, con frecuencia o habitualidad normal	3			4 puntos	
Solo a veces, con frecuencia baja o muy baja, solo ocasionalmente	2			3 puntos	
Ninguna, nunca	1			0 puntos	
OBSERVACIONES					
Firma concejal/a Área	Firma Evaluador/a	Firma Responsable Área			

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Todos los conceptos y cuantías reguladas en el presente articulado - salvo aquellos en los que se especifique otra anualidad - se entienden referidos a 2.023, incrementándose para el resto de anualidades de su vigencia conforme al incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los funcionario/as públicos.

Fecha de efectos:

-Los efectos económicos de lo dispuesto en los artículos/disposiciones: Art. 60 (complemento de productividad por prestación de servicios), Disposición Adicional Primera bis (complemento de productividad por especial interés e iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo), Artículo 59 (Premio por jubilación) y Disposición Final Tercera en relación al Art.41 (complemento de productividad variable por objetivos) y serán de 1 de enero de 2022, aplicándose las cantidades previstas en el texto. Los atrasos devengados en 2022 se abonarán a partes iguales en los ejercicios de 2024 y 2025, salvo el previsto en el Art.59 que se abonará en 2023.

-Los efectos económicos y jurídicos del resto del articulado serán de 1 de enero de 2023, salvo en aquellos en los que se especifique otra fecha distinta.

Las retribuciones a percibir serán las propias del puesto de trabajo según la RPT, con independencia que sean desempeñadas por funcionario/as de carrera o interino/as.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Las retribuciones aplicables al personal funcional del Ayuntamiento de Cádiz no recogidas en el presente Acuerdo serán las contenidas en la Tabla salarial para 2023, con las siguientes particularidades:

-De conformidad con el Art. 41. y previa observancia de los trámites legales, y acreditado el cumplimiento de los requisitos en la forma que establece la Disposición Adicional Octava, se establece un complemento de productividad a abonar en el mes de abril cuya cantidad máxima será de 1.267,21 € o la parte que corresponda tras su evaluación, respetando la cantidad mínima de 656,22 € y en septiembre de la cantidad máxima de 1.267,21 € o la parte que corresponda tras su evaluación, respetando la cantidad mínima de 861,68 € individualizado para todo el personal funcional.

- Los fondos adicionales consolidados se abonarán en una paga única en enero de cada año, liquidándose de modo proporcional al tiempo de trabajo cuando cese la relación de servicios (salvo jubilaciones). El importe de dicho fondo para 2.023 es de 1.344,35 €/año. Esta cantidad se actualizará anualmente de acuerdo al porcentaje que la Ley de Presupuestos generales del Estado establezca cada año para las retribuciones de los funcionario/as públicos.

ANEXOS 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12 y 13: Se eliminan.

ANEXO 5: IMPORTE DE CONDICIONES PARTICULARES, AYUDAS E INDEMNIZACIONES, PREMIOS Y OTROS CONCEPTOS REFERIDAS A 2.023

AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJO/A	183,69
AYUDA POR FAMILIAR DISCAPACITADO/A	215,57
AYUDA ESCOLAR: Guardería, Preescolar y Primaria:	227,80
AYUDA ESCOLAR: Secundaria (ESO.), FP., BUP. o Bachillerato y COU.:	302,53

AYUDA ESCOLAR: Universidad (excepto doctorado)	391,85
EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS	502,08
AYUDA PARA MATERIAL DE ESTUDIOS (LIMITE MÁXIMO)	300,83
AYUDA PARA MATERIAL DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (LIMITE MÁXIMO)	428,88
COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD 20 AÑOS	594,20
COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD 35 AÑOS	1.118,56
COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD 40 AÑOS	1.655,56
INDEMNIZACIÓN POR TRANSPORTE TRAMO BAJO	52,55
INDEMNIZACIÓN POR TRANSPORTE TRAMO ALTO	115,77
GRATIFICACION ASISTENCIA JUICIO	55,02
MEDIA DIETA	13,82
DIETA	27,64

MANEJO DE FONDOS PÚBLICOS

MANEJO DE FONDOS	0,00
DESDE	0,00
300,51	9,45
601,01	18,90
1.502,53	25,19
3.005,06	37,78
6.010,12	60,26
12.020,24	75,55
18.030,36	86,34
24.040,48	92,87
30.050,61	100,76
36.060,73	105,25
42.070,85	109,74
48.080,97	112,43
54.091,09	116,03

A partir de 60.101,22 euros, 20,26 € anuales por 6000 €, con un tope máximo de 236,43 € mensuales.

Tras debate, por la Presidencia se somete a votación dicha propuesta, que es aprobada por unanimidad de los Concejales de los Grupos: Popular (14), Socialista (7) y Adelante Izquierda Gaditana (5).

04/10/2023. Jefa Negociado. Firmado. 09/10/2023. Secretario General.

Firmado.

Nº 157.758

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ
CONVENIO O ACUERDO: EMSISA EMPRESA MUNICIPAL
(CENTROS CULTURALES)**

Expediente: 11/01/0291/2023

Fecha: 20/11/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11101781012023.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal DE LOS CENTROS CULTURALES GESTIONADOS POR EMSISA EMPRESA MUNICIPAL S.A. , con vigencia desde el 1 de agosto 2023 a 31 de diciembre 2026, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 3 de agosto de 2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 25 de octubre de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo DE LOS CENTROS CULTURALES GESTIONADOS POR EMSISA EMPRESA MUNICIPAL S.A. , con vigencia desde el 1 de agosto 2023 a 31 de diciembre 2026, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 20 de noviembre de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.
CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LOS CENTROS CULTURALES GESTIONADOS POR EMSISA EMPRESA MUNICIPAL, S.A. 2023-2026
ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LOS CENTROS CULTURALES GESTIONADOS POR EMSISA EMPRESA MUNICIPAL, S.A.

En Chiclana de la Frontera, siendo las 12.00 horas del día 3 de agosto de 2023, se reúnen en la sede de la empresa:

Por la parte empresarial, Dña. Eva María Verdugo Aragón, con DNI núm. 34.048.034-F, en nombre y representación de EMSISA Empresa Municipal, S.A. (en adelante, EMSISA), con CIF A-11068004, y domicilio en Chiclana de la Fra. (Cádiz), calle La Plaza núm. 3, 4º nivel, en calidad de Directora-Gerente, cargo para el que fue nombrada por el Consejo de Administración de la Sociedad en sesión extraordinaria de fecha 13 de junio de 2020, elevado a público en virtud de escritura de fecha 18 de junio de 2020, ante el Notario de Chiclana de la Frontera, D. José Manuel Páez Moreno, al número 572 de su protocolo, e inscrito en el Registro Mercantil de Cádiz al Tomo 2161, Folio 200, Hoja CA-5511, inscripción 64.

Por la representación de los trabajadores, Dña. Rocío Oliva Pulido, con DNI núm. 75.808.579-G, Representante de los Trabajadores/as de los Centros Culturales gestionados por EMSISA Empresa Municipal, S.A.

Ambas partes ACUERDAN:

Primero. Reconocerse mutua legitimación y capacidad en la negociación de este Convenio Colectivo para el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación y por tanto para firmar el presente Acta de Otorgamiento.

Segundo. En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Colectivo con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2026.

Tercero. Como Anexo I se incorpora la Tabla Retributiva 2023, y como Anexo II la Tabla de Parentescos.

Cuarto. Del presente Convenio Colectivo y sus Anexos, se dará cuenta al Consejo de Administración.

Quinto. De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo, se designa y autoriza expresamente a Doña Inmaculada Ortega Gil, Secretaria General de CCOO de Cádiz, para que a través de su firma electrónica, presente telemáticamente solicitud de inscripción del Convenio Colectivo de los Centros Culturales gestionados por EMSISA Empresa Municipal, S.A. para los años 2023-2026 junto con toda la documentación preceptiva para su registro y depósito, y realice los trámites administrativos oportunos a tal fin.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede, firma la presente acta, por duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados. Fdo.: Dña. Eva M.ª Verdugo Aragón Directora Gerente EMSISA Empresa Municipal, S.A. Fdo.: Dña. Rocío Oliva Pulido. Representante de los Trabajadores
CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LOS CENTROS CULTURALES GESTIONADOS POR EMSISA EMPRESA MUNICIPAL, S.A. 2023-2026

ÍNDICE

CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. – Ámbito funcional

Artículo 2. – Ámbito personal.

Artículo 3. – Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

Artículo 4. – Representación.

Artículo 5. – Legislación supletoria.

Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 7. – Comisión Mixta.

Artículo 8. – Adopción de acuerdos y carácter vinculante.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 9. – Organización.

Artículo 10. – Escalafón y plantilla.

Artículo 11. – Clasificación profesional, tabla de categorías y niveles de Convenio.

Artículo 12. – Definiciones del personal.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES.

Artículo 13. – Conceptos retributivos.

Artículo 14. – Incremento salarial.

Artículo 15. – Valor Hora Aplicable (VHA)

Artículo 16. – Anticipos reintegrables.

Artículo 17. – Deducción de retribuciones.

Artículo 18. – Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad y altura.

Artículo 19. – Plus de asistencia o asiduidad.

Artículo 20. – Recompensa a la Constancia.

CAPITULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL Y OFERTAS DE EMPLEO.

Artículo 21. – Movilidad funcional, Trabajos de superior/inferior categoría.

Artículo 22. – Promoción interna.

Artículo 23. – Ofertas de empleo.

CAPITULO VI. JORNADA, HORARIO DE TRABAJO, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 24. – Jornada, horario y festivos.

Artículo 25. – Complementos de festividad y descanso semanal obligatorio.

Artículo 26. – Control de horarios.

Artículo 27. – Horario flexible por conciliación laboral-familiar.

Artículo 28. – Vacaciones.

Artículo 29. – Horas extraordinarias.

Artículo 30. – Permisos y licencias retribuidas.

Artículo 31. – Excedencia Especial.

Artículo 32. – Excedencias. Condiciones Generales.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 33. – Seguro Colectivo.

Artículo 34. – Complemento por enfermedad y accidente de trabajo.

Artículo 35. – Plan de pensiones.

Artículo 36. – Sanidad Privada Concertada.

Artículo 37. – Premio de natalidad y matrimonio o pareja de hecho.

Artículo 38. – Auxilio por viudedad.

Artículo 39. – Ayuda a trabajadores/as con personas discapacitadas a su cargo.

Artículo 40. – Gafas graduadas.

Artículo 41. – Ayuda escolar.

Artículo 42. – Ropa de trabajo.

Artículo 43. – Jubilación anticipada o parcial.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL.

Artículo 44. – Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 45. – Delegados de Prevención.

Artículo 46. – Vigilancia de la salud.

Artículo 47. – Obligaciones de las personas trabajadoras.

CAPITULO IX. SUBROGACIÓN, ABSORCIÓN E INDEMNIZACIÓN.

Artículo 48. – Subrogación, absorción e indemnización.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y EMPLEO.

Artículo 49. – Contrato Formativos.

Artículo 50. – Contratos Temporales.

Artículo 51. – Período de prueba.

CAPÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 52. – Delegados/as de personal.

Artículo 53. – Competencias.

Artículo 54. – Asamblea.

CAPÍTULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 55. – De las faltas.

Artículo 56. – Del Procedimiento Sancionador.

Artículo 57. – Sanciones.

Artículo 58. – Notificación y prescripción de la falta.

CAPITULO XIII. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 59. – Compromiso de la Empresa por la Igualdad.

Artículo 60. – Objetivos en materia de igualdad.

Artículo 61. – Medidas del Plan de Igualdad.

ANEXO I. RETRIBUCIONES. TABLA RETRIBUTIVA 2022.

ANEXO II. TABLA DE PARENTESCOS.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LOS CENTROS CULTURALES GESTIONADOS POR EMSISA EMPRESA MUNICIPAL, S.A.

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en los centros culturales gestionados por EMSISA Empresa Municipal, S.A. (en adelante, EMSISA).

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio afectará a las personas trabajadoras adscritas a la cuenta de cotización 11-1160870-34, bajo cualquier modalidad de contratación, al servicio de las actividades de la empresa comprendidas en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente convenio:

A) El personal incurso en los apartados a) y c) del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

B) El personal a que se refiere la disposición adicional quinta del estatuto de los trabajadores sobre contratos de alta dirección.

C) El personal que prestando servicios en la empresa, lo haga en aplicación de programas sociales mediante acuerdos de colaboración suscritos por EMSISA, o por superposición respecto al Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, y para los que en todo caso, habrá que estar a la regulación que se establezca en cuanto a la forma de incorporación de este personal, régimen retributivo y su financiación.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El Convenio Colectivo entrará en vigor a la fecha de su registro y publicación en el BOP, finalizando su vigencia el 31/12/2026.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, las personas que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los Artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar su revisión.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente en todo su contenido de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

De mediar denuncia por cualquiera de las partes, que deberá de producirse en todo caso con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio será prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, si bien durante las negociaciones las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o de algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector de la empresa.

Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Producida la denuncia del Convenio Colectivo vigente, en el mismo acto y de forma simultánea se ha de efectuar la comunicación de promoción de la negociación, debiendo constituirse la comisión negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes desde la recepción de dicha comunicación.

Las negociaciones deben iniciarse en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

En cualquier caso, la vigencia del presente Convenio será prorrogada hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, aún en caso de que transcurra el periodo máximo previsto para la negociación del nuevo Convenio.

ARTÍCULO 4.- REPRESENTACIÓN.

Se entiende como Representación Legal Colectiva de las personas trabajadoras al ámbito del presente Convenio a el/la Delegados/as de Personal.

ARTÍCULO 5.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

A todas las cuestiones que no estén previstas en el presente Convenio Colectivo les serán de aplicación el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación laboral de aplicación al supuesto que se trate.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del Convenio.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO.

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Convenio, se crea una Comisión mixta de carácter paritario integrada por el/la Delegado/a de Personal y la representación de la empresa en igual número. Se podrán designar suplentes de los/as titulares de la Comisión Mixta.

Los miembros de las Secciones Sindicales debidamente constituida y asesores/as, cuándo así se estime conveniente, podrán asistir a las reuniones que se celebren, con voz pero sin voto.

Las reuniones de la Comisión mixta serán como mínimo una por año, en el domicilio social de la empresa, sin perjuicio de que a petición de cualquiera de las partes, se convoque una reunión, con una antelación mínima de cinco días a su celebración, recogiendo en la solicitud los asuntos a tratar, la fecha y la hora.

Corresponde a la comisión paritaria:

- a) El seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Actuar como instrumento de seguimiento e interpretación de todas y cada una de las partes objeto del Convenio Colectivo.
- c) La mediación a instancia de cualquiera de las partes, en las reclamaciones o conflictos de intereses que se produzcan en el ámbito de aplicación del Convenio, evitando en la medida de lo posible, que el/la trabajador/a se vea obligado/a a la reclamación en vía laboral para la mediación en sus problemas.
- d) Conocer la planificación de personal recogida anualmente en el escalafón y plantilla, contratación, modelo de bases de selección, vacantes y establecimiento de objetivos de reducción de la temporalidad.
- e) Recibir información anual de la plantilla y puestos de trabajo, así como la política de personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- f) Recibir información, antes de la autorización por la Dirección, sobre la necesidad de desempeño de los empleados/as en trabajos de superior/inferior categoría.

ARTÍCULO 8.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS Y CARÁCTER VINCULANTE.

Los acuerdos de la Comisión mixta se adoptarán por mayoría de sus componentes y tendrán carácter vinculante para ambas representaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, levantándose acta de todas esas reuniones.

En caso de que no se alcanzara acuerdo entre los miembros de la Comisión mixta, en el plazo de 15 días hábiles desde la reunión, se remitirá copia del acta a los/as interesados/as, que recogerá la posición de cada una de las partes y cuanta información al respecto se disponga del asunto tratado, con el fin de que puedan acudir a la jurisdicción laboral, o a cualquier otra vía que acuerden conveniente, para la resolución del conflicto.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la Representación de los Trabajadores, cuidando especialmente la formación profesional y técnica de las personas trabajadoras.

La mejora continua en el servicio público en términos de economía, eficacia y eficiencia constituye un objeto fundamental de la organización, contando con la implicación y participación de los trabajadores/as a través de sus representantes legales y cauces establecidos.

Sobre la base de lo anterior, son principios inspiradores de la organización:

- a) La adecuación de plantillas que permita un mayor o mejor nivel en la prestación de los servicios públicos desarrollados por la empresa.
- b) Valoración y racionalización de los puestos de trabajo.
- c) Profesionalización y promoción de las personas trabajadoras.
- d) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos de los procesos.
- e) Mejora de las condiciones ambientales y de salud laboral.
- f) Integración participativa del personal, en la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo para la prestación de los servicios públicos.
- g) Promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, de forma que se garantice la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la protección de la maternidad y paternidad.

ARTÍCULO 10.- ESCALAFÓN Y PLANTILLA.

El escalafón y plantilla de la empresa es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, atendiendo a las necesidades de los servicios y donde se precisan sus características esenciales.

Se aprueba anualmente por el Consejo de Administración e incluye la enumeración de los puestos existentes y nuevos programados, ordenados por departamentos o unidades funcionales con expresión de sus características.

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, TABLA DE CATEGORÍAS Y NIVELES DE CONVENIO.

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL	DESCRIPCIÓN
PRIMERO	PERSONAL DIRECTIVO		
	I	01	DIRECTOR/A DE PROGRAMAS Y EQUIPAMIENTOS
SEGUNDO	PERSONAL TÉCNICO		
	I	02	TÉCNICO/A DE GESTIÓN
	II	03	TÉCNICO/A ESPECIALISTA
	III	04	TÉCNICO/A AUXILIAR DE EQUIPAMIENTOS CULTURALES
TERCERO	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN		
	I	05	ADMINISTRATIVO/A
CUARTO	PERSONAL DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO		
	I	06	LIMPIADOR/A
	II	07	OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO

ARTÍCULO 12. DEFINICIONES DEL PERSONAL.

La clasificación del personal consignado en el presente convenio es enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, si no lo requieren así las circunstancias específicas de la organización.

GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO.

Es el personal que dirige el centro o equipamiento cultural, gestionando los recursos necesarios, diseñando la programación, y realizando el seguimiento y elaboración de cuantos proyectos se lleven a cabo en sus instalaciones.

Director/a de programas y equipamientos: es quien se ocupa de la planificación, organización, dirección y control de ejecución de la gestión integral de las actividades que se desarrollan en el centro. Diseña, desarrolla y gestiona la programación de las actividades culturales; gestiona los presupuestos económicos y recursos humanos del centro; mantiene una relación a alto nivel con personas usuarias solicitantes y promotores de actividades. Cuenta con un alto grado de autonomía, y tiene encomendadas las funciones y tareas asumibles delegadas por la Dirección de la empresa.

GRUPO II. PERSONAL TÉCNICO.

Técnico/a de Gestión: personal con titulación universitaria mínima de Grado; con un alto nivel de competencia en materia de organización, planificación, producción, desarrollo y ejecución de actividades. Tiene encomendadas tareas complejas de servicios y administración. Cuenta con conocimiento de legislación, normativas y disposiciones oficiales; gestiona los recursos necesarios, tanto de diseño, seguimiento y elaboración de proyectos. Es quien tiene encomendada la elaboración de memorias y estadísticas de las actividades desarrolladas en el centro, así como el seguimiento y actualización de la presencia del centro en redes sociales; diseña, elabora y actualiza los manuales y guías de visita; y realiza las competencias transversales comunes del centro.

Técnico/a especialista: personal con formación mínima de 500 horas relacionadas con el contenido específico del equipamiento cultural. Desarrolla funciones específicas para ejecutar con autonomía el desarrollo de las actividades y proyectos que se trate. Demuestra conocimientos y capacidades de manejos de técnicas, tecnología e instrumentos propios para ejecutar los proyectos. Es la persona encargada de la difusión de contenidos relacionados con materias específicas y elaboración de documentos de referencia; y realiza las competencias transversales comunes del centro.

Técnico/a auxiliar de equipamientos culturales: cuenta con la formación y/o experiencia acreditada para su puesto. Realiza las competencias transversales comunes del centro, que son, entre otras:

- Apertura y cierre del equipamiento cultural.
- Encendido y puesta en marcha de recursos audiovisuales.
- Atención al público en recepción/mostrador y en salas.
- Atención telefónica.
- Atención al público vía correo-e y cualquier medio de comunicación.
- Venta de entradas y gestión de reservas de espacios, eventos y actividades, tanto online como presencial, con registros de entrada y salida.
- Estadística de información general.
- Guías de contenidos en visitas no organizadas.
- Organización de visitas programadas de grupo.
- Tareas básicas de administración general.
- Preparación y producción, con colocación y retirada de los elementos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Atención de la tienda o muestrario permanente.
- Venta y manejo de caja en tienda.
- Mantenimiento, reposición y gestión de pedidos de tienda.
- Gestión de ingresos-gastos de tienda y remisión a Departamento de Contabilidad empresa.
- Mantenimiento básico de salas y espacios, elaboración de partes de mantenimiento y comunicación con Departamento Técnico
- Tareas de producción, montaje y mantenimiento de colección permanente y exposiciones temporales.
- Atención al público en eventos y actividades.
- Montaje, puesta en funcionamiento y asistencia, con recogida posterior, de mobiliario, equipos de sonido y recursos audiovisuales en eventos y actividades.
- Organizar y atender eventos y actividades programadas propias de centro-equipamiento.

Y cualquier otra función delegada o encargada por sus superiores para el buen funcionamiento del equipamiento.

GRUPO III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

Administrativo/a: Responsable de las tareas administrativas del equipamiento, y aquellas otras tareas transversales en el centro que establezca su superior inmediato.

GRUPO IV. PERSONAL DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO.

Limpiador/a: personal que realiza las funciones y tareas propias de su categoría profesional y puesto asignado, y cuantas funciones y tareas asumibles se le asignen o deleguen por personal con categoría superior del centro.

Operario/a de mantenimiento: personal que realiza las funciones y tareas propias de su categoría profesional y puesto asignado, y cuantas funciones y tareas asumibles se le asignen o deleguen por personal con categoría superior del centro.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES.**ARTÍCULO 13.-CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo están compuestas por retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

1.- RETRIBUCIONES BÁSICAS:

a) Salario Base: el sueldo que percibe la persona trabajadora por unidad de tiempo, en función de la categoría y nivel que se ha configurado en el puesto de trabajo que desempeñe, según se detalla en el artículo 11 de este convenio, cuantificado en el Anexo I.
b) R.B.S.: complemento de ajuste que se crea con el objetivo de recoger las diferencias salariales que algunas personas trabajadoras tendrán al vincularse a este nuevo convenio colectivo, con respecto a las cantidades que venían percibiendo hasta el momento de la entrada en vigor del mismo.

El detalle de la cantidad a que asciende el complemento y las personas que lo percibirán se concreta en acuerdo suscrito entre la Dirección de la empresa y la Delegada de Personal, con carácter previo a la firma del Convenio. teniendo carácter personal, no compensable ni absorbible.

c) Antigüedad: complemento personal, no compensable ni absorbible, que se percibe por cada tres años de trabajo efectivo en la empresa.

El valor de cada trienio será del tres por ciento (3%) durante el 2023, sobre la cuantía fijada como Salario Base (SB) por trienios cumplidos, en función de la categoría y nivel de convenio del puesto de trabajo que desempeñe.

Se incrementa al cuatro por ciento (4%) a partir de enero de 2024 y durante toda la vigencia del Convenio. Este porcentaje se aplicará a todos los trienios de antigüedad que cada persona trabajadora tenga en la fecha indicada (enero 2024).

d) El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias, consistentes dos de ellas (las de junio y diciembre) en una mensualidad de su Salario Base, más Retribuciones Base Suplementaria, más Antigüedad y la tercera, correspondiente a marzo en una mensualidad de su Salario Base más Antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre de cada año.

La 3ª gratificación extraordinaria se percibirá y consolidará de la siguiente manera: un primer pago del 50% del importe de la gratificación correspondiente a cada persona trabajadora será abonado en marzo de 2024, y a partir de marzo 2025 todas las personas trabajadoras percibirán la 3ª gratificación completa (100%).

A dichas gratificaciones tendrá derecho tanto el personal fijo como el eventual, con el siguiente devengo, y en función del tiempo de trabajo en los distintos periodos que se relacionan a continuación:

- Para la gratificación extraordinaria de marzo: del 16 de marzo del año anterior al 15 de marzo del año en curso.

- Para la gratificación extraordinaria de junio: del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

- Para la gratificación extraordinaria de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Del año 2025 en adelante, el personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá las tres gratificaciones extraordinarias íntegramente.

2.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

a) Del puesto de trabajo: tales como incrementos o pluses por penosidad, toxicidad, peligrosidad y altura o cualquier otro que deba percibir las personas trabajadoras en razón de las características del puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, siempre que comporte una concepción distinta del trabajo corriente.

Este complemento es de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

b) Por calidad o cantidad de trabajo: tales como los pluses de asistencia o asiduidad, disponibilidad, exclusividad, horas extraordinarias, nocturnidad o cualquier otro complemento que el/la trabajador/a perciba por razón de una mayor calidad o cantidad de trabajo, según se negocien con la Dirección tendrá o no carácter consolidable.

c) Las indemnizaciones por razón del servicio, dietas y desplazamientos: la persona trabajadora que, por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades, sin distinción de categorías:

- Media dieta (desayuno y almuerzo):36,00 €.

- Dieta completa (desayuno/almuerzo/cena):72,00 €.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable que el desplazamiento obligue a comer o a cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de estas actividades, la empresa facilitará para los desplazamientos el importe del autobús o billete de tren. Cuando la empresa, por circunstancias especiales, tengan necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo, y no tenga medios de transporte a tal efecto, podrá negociar con el trabajador el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje será de 0,19.-€. por kilómetro recorrido.

ARTÍCULO 14.- INCREMENTO SALARIAL

Para los ejercicios de vigencia del presente convenio, la Comisión Mixta podrá acordar el incremento económico una vez reconocido el IPC de los años precedentes, siempre que la normativa vigente lo permita y en los límites que se establezcan.

No obstante lo anterior, el porcentaje de subida salarial que pudiera producirse por los funcionarios municipales durante el citado periodo, será de aplicación obligada sobre las retribuciones del personal establecidas en el art. 12 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 15.- VALOR HORA APLICABLE (VHA)

Se considerará como tal, al resultado obtenido de dividir el Salario Base Anual que corresponda a cada categoría profesional, por la jornada laboral anual efectiva.

ARTÍCULO 16.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Las personas trabajadoras con antigüedad mínima de un año, podrán solicitar anticipos de hasta una mensualidad de su salario. El reintegro de esta cantidad se llevará a cabo dentro de los seis meses siguientes, deduciéndose en nómina la cantidad según la propuesta de la persona trabajadora. No se admitirá la posibilidad de un segundo anticipo sin tener reintegrada la totalidad del anterior, a excepción de que por circunstancias familiares graves fuera necesario para la persona trabajadora un segundo anticipo en los mismos términos del primero.

ARTÍCULO 17.- DEDUCCIONES DE RETRIBUCIONES

La diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y efectivamente realizada por el/la empleado/a, dará lugar, salvo ausencias justificadas, bajas y vacaciones, a la correspondiente deducción proporcional por haberes.

Para el cálculo del valor hora se tomará como base lo establecido en el Artículo 14.

ARTÍCULO 18.- PLUS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA.

Este complemento será percibido por el personal que realice funciones que sean clasificadas por la autoridad competente como penosas, tóxicas, peligrosas y del altura, y no exista posibilidad, de reducir la incidencia a tales circunstancias, aun empleando los adecuados medios de protección, prevención o tiempo de exposición al riesgo.

La cuantía de este complemento se establece en ocho euros por día trabajado.

Penosa: serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que la acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

Tóxica: se clasificará como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana, como limpieza de tuberías de aguas fecales, registros de saneamiento, fosos inundables, etc.

Peligrosa: se considerarán peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos grave de explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bien, manejo de máquina para corte de pavimentos y aperturas de regolas y otras tareas similares.

Altura: cuando sea preceptivo el uso del cinturón de seguridad y específicamente en andamios y bandas, en alturas superiores a 3 metros.

ARTÍCULO 19.- PLUS DE ASISTENCIA.

Como premio a la asistencia, se establece un plus de carácter mensual a razón de 5,70 € por día efectivamente trabajado.

La falta de asistencia desde dos días al mes, implicará la pérdida por la persona trabajadora del plus por todos los días del mes trabajados. Se exceptúan del cómputo de faltas, las ausencias autorizadas y las bajas por accidente de trabajo. Si la baja por enfermedad tiene una duración inferior a siete (7) días, y coincide en tiempo con el cierre y apertura de nómina, sólo se aplicará a una mensualidad la pérdida del plus.

El cobro de este plus tendrá carácter retroactivo desde el 01/01/2023.

ARTÍCULO 20.- RECOMPENSA A LA CONSTANCIA.

La recompensa a la constancia se traduce en un premio personal e intransferible que se concede automáticamente a la persona trabajadora en el momento de su jubilación efectiva.

- Con motivo de la jubilación de la persona trabajadora: 15.000 €.

Se le gratificará con una cantidad de 15.000,00 €, siempre que se jubile cuando cumpla la edad legal de jubilación establecida por la Tesorería General de la Seguridad Social. Igualmente, si la persona trabajadora se jubila anticipadamente, tendrá derecho a percibir esta gratificación.

Para el acceso a esta indemnización por jubilación se establece un requisito mínimo de prestación de servicios de 10 años en la empresa.

CAPÍTULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL Y PLANES DE EMPLEO.**ARTÍCULO 21.-MOVILIDAD FUNCIONAL, TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.**

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional solo podrá llevarse a cabo dentro del mismo grupo profesional, cumpliendo el requisito de titulación y o experiencia laboral acreditada.

La movilidad funcional para la realizaciones de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, acuerdo con la persona trabajadora, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Dirección de la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los Representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de desarrollo de funciones superiores por un periodo superior a seis meses durante un año y ocho meses durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso a la superior categoría desarrollada y la diferencia salarial producida.

Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Delegado/a de Personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda temporal de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objeto de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes, o en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para la modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que a tal fin se establezca en la Normativa Laboral vigente en cada momento.

ARTÍCULO 22.- ASCENSOS Y PROMOCIÓN INTERNA.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna, según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistema objetivos y transparentes de evaluación.

Los ascensos de las personas trabajadoras serán regulados conforme a los criterios para la promoción de la carrera profesional. Ésta se basará en la antigüedad (tiempo de prestación de servicios), la formación (necesaria realización de determinados cursos obligatorios), la trayectoria y la actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. La Comisión Mixta deberá fijar, a propuesta de la Dirección de la empresa, los requisitos a cumplir por las personas trabajadoras para poder solicitar la promoción profesional.

Se ofertarán a través de la promoción interna aquellas plazas de nueva creación que pudieran ser ocupadas por el personal de plantilla interesado en cambiar de puesto. En caso de que ninguna persona trabajadora optase a dicha plazas, se incluirán en la oferta de empleo público y se convocarán por acceso libre.

ARTÍCULO 23.- OFERTAS DE EMPLEO.

El acceso a los puestos de trabajo ofertados por la empresa, sea con carácter fijo o temporal, deberá realizarse con respecto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, debiendo reunir el personal contratado los requisitos generales de titulación o especialización en función del puesto ofertado, así como las demás condiciones exigidas en las pruebas de acceso que se programen.

CAPÍTULO VI. JORNADA, HORARIO

DE TRABAJO, PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 24.- JORNADA, HORARIO Y FESTIVOS.

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán la jornada anual que se determine en su calendario laboral, de acuerdo con su contrato y las funciones de trabajo que tengan asignadas, y con los días festivos que determinen el Estado, la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

El personal, con carácter general, tendrá una jornada de martes a domingo durante todo el año, de treinta y cinco horas semanales, en turnos distribuidos según cuadrante.

Con motivo de la conciliación de la vida laboral y familiar, se determinará la reducción de la jornada laboral para: Semana Santa, Feria de Chiclana, Navidad y la época estival.

Semana Santa: se establece que el horario durante los días laborales de la misma será de 9:45 horas a 14:15 horas.

El horario de feria se establece de la siguiente manera: el primer día del cartel anunciador del evento así como los días laborables de la misma, el horario será de 9:45 h. a 14:15 h., salvo el sábado y domingo que los centros permanecerán cerrados. Igualmente el día siguiente a la misma el horario será de 9:45 h. a 14:15 h. en horario de mañana.

El horario de Navidad se establece de la siguiente manera: de 9:45 h. a 14:15 h., en horario de mañana y de 17:45 h. a 20:15 h. en horario de tarde. El horario establecido comprende desde el 25 de diciembre al 6 de enero.

Horario de verano: se establece una reducción de media hora diaria para los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre inclusive.

La distribución de la jornada y horario serán realizados conjuntamente por la empresa y la representación laboral.

Se establece un margen de flexibilidad de 30 minutos máximos en el cumplimiento del horario de entrada, siendo obligatoria su recuperación al final de cada jornada. Y, en todo caso, tanto el inicio como el fin de la jornada de cada persona trabajadora coincidirá con la apertura y cierre al público del centro, es decir, no se admite la entrada del personal al centro más allá de la hora de apertura, ni la salida con anterioridad al cierre del mismo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 30 minutos de duración. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año serán no laborables, disfrutándose como días adicionales de asuntos propios cuando coincidan en sábado y domingo. El día 5 de enero se considerará día no laborable, en cualquier caso, no compensándose.

Antes del 30 de noviembre de cada año, la Dirección de la empresa, tras su negociación con la Representación de los Trabajadores, aprobará y expondrá en el tablón de anuncios el calendario laboral que determina la jornada anual.

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTOS DE FESTIVIDAD Y DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO.

Al personal que haya de prestar servicios los días de su descanso semanal y festivos, establecidos en su calendario laboral, se le compensará con un complemento salarial por cada día de su descanso semanal o festivo establecido en su calendario laboral, equivalente al incremento del 40% del salario base por cada día de trabajo en estas condiciones, sin perjuicio de que disfrute del descanso compensatorio de los fijados como de trabajo en el calendario laboral de cada persona trabajadora.

Si la jornada de trabajo, en festivo establecido en su calendario laboral o descanso semanal obligatorio, fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo o descanso semanal obligatorio. Si la jornada laboral excediera a la ordinaria que fija el convenio, se entenderán como horas extraordinarias; sin perjuicio de los posibles acuerdos que sobre este complemento de festividad o trabajo en descanso semanal obligatorio, y para estos supuestos, pueda formalizarse entre la dirección de la empresa

y la representación legal de los/as trabajadores/as, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1 de este convenio colectivo.

En todo caso, además del abono de este complemento retributivo, la empresa compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo establecido en su calendario laboral o periodo de descanso semanal obligatorio.

El personal que preste servicio en festivos que no son días de apertura del centro, cobrará las horas al valor de horas extra.

ARTÍCULO 26.- CONTROL DE HORARIOS.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, especialmente para los que prestan servicios públicos, todos los/as trabajadores/as tienen la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada, como en toda ausencia y retorno durante la misma.

En el supuesto que no exista los citados mecanismos de control horario, se arbitrará un sistema de control adaptado a las características del departamento.

Las ausencias y falta de puntualidad del personal producidas por causa de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato a su superior directo, así como la ulterior justificación de la mencionada situación; si no se justificara en el plazo de tres días, se aplicará lo establecido en el Artículo 16 de este Convenio por las horas de ausencia, independientemente del régimen sancionar aplicable a tal situación.

Toda ausencia no permitida expresamente por este Convenio Colectivo durante la jornada de trabajo, deberá ser previamente autorizada por escrito por un/a superior directo/a.

ARTÍCULO 27.- HORARIO FLEXIBLE POR CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.

Las personas trabajadoras podrán solicitar, por motivos justificados de conciliación laboral-familiar, el disfrute de un horario flexible de entrada y salida, siempre y cuando la necesidad de atención al público quede cubierta.

La recuperación del tiempo de que se trate se hará de común acuerdo con la empresa.

Para ello las personas interesadas deben presentar solicitud justificado el motivo de la petición y concretando su hora de entrada y durante cuánto tiempo interesa la autorización de horario flexible. Las solicitudes se analizarán por la Dirección junto con el/la Delegado/a de Personal, y la resolución de las mismas será motivada.

De forma extraordinaria, se podrá conceder a discreción de la Dirección y a solicitud del trabajador/a, un horario flexible diferente al anterior para atender a una circunstancia personal-familiar concreta, compensándose las horas necesitadas con cargo a vacaciones.

ARTÍCULO 28.- VACACIONES.

Las vacaciones son un derecho de toda persona trabajadora que no pueden ser renunciables ni abonables.

La persona trabajadora que no disfrute de sus vacaciones anuales, no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización, ni podrá ser acumulables a otro año.

Todo el personal disfrutará de 22 días laborales de vacaciones dentro del año natural, preferentemente y según las solicitudes de los trabajadores, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año.

El calendario general de vacaciones se establecerá entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores en el mes de Abril.

Las personas trabajadoras, previa solicitud, podrá disfrutar de parte de sus vacaciones a lo largo del año, o hasta el 30 de marzo del año siguiente, en períodos mínimos de tres días laborales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos sean compatibles con las necesidades del servicio.

En el supuesto de producirse más solicitudes coincidentes con el mismo periodo vacacional que aquellas programadas en el calendario general de vacaciones, se procederá a un sorteo entre las personas trabajadoras del servicio, que establecerá el orden de elección.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día laborable adicional al cumplir 15 años de antigüedad, añadiéndose un día laborable más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente.

Si durante el periodo de disfrute las vacaciones una persona trabajadora se viese afectada por enfermedad, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave, con baja expedida por facultativo de la Seguridad Social, se suspenderá el recuento de días de vacaciones desde la fecha de baja hasta la fecha de alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes.

Los días de vacaciones suspendidos se disfrutarán una vez terminada la baja laboral.

Así mismo, la persona trabajadora, al cumplir 60 años, tendrá derecho a disfrutar de un día de vacaciones adicional.

ARTÍCULO 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se respetarán los mínimos establecidos legalmente en cuanto a la realización de horas extraordinarias.

La hora extraordinaria deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la Empresa.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, toda aquella que se realice sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral.

La persona trabajadora será quien determine si prefiere ser compensada económicamente o en descanso por la realización de horas extras.

La compensación económica o en tiempo de descanso de las horas extraordinarias, cuando se realicen en días laborales, se regirá por la siguiente forma: Cada hora extra se abonará en un importe de 18,00 € para todas y cada una de las categorías recogidas en el presente convenio.

Compensación en tiempo libre: 1 hora extra= 1,45 horas laborables.

Percibirán el complemento de nocturnidad los trabajadores y trabajadoras que realicen horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana del día siguiente. Dichas horas se satisfarán con el incremento del 25% sobre el importe de una hora extraordinaria.

La Dirección de la Empresa informará trimestralmente a la Representación de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

ARTÍCULO 30.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

A) Se establece 6 días laborales de permiso por asuntos particulares no justificables, retribuidos, no recuperables, ni acumulables a ejercicios posteriores, y su elección la establecerá la persona interesada.

Estos permisos por asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones y se concederán atendiendo a las necesidades del servicio, previa autorización de la Dirección de la Empresa. Se permite fraccionar en horas máximo 3 días laborales de asuntos propios, para aquellos asuntos particulares no justificables y no contemplados en este convenio.

Los días de asuntos propios se deben consumir durante el año en curso, hasta el 31 de diciembre del año corriente.

B) Igualmente toda persona trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1.- Por fallecimiento de cónyuge, ascendientes, descendientes y restos de familiares, de la persona trabajadora o de su cónyuge, hasta primer grado de afinidad o consanguinidad: 4 días laborales.

La persona trabajadora podrá solicitar, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

2.- Por fallecimiento de familiares de segundo grado: 2 días naturales.

En los casos que se requiere desplazamiento de la persona trabajadora fuera de la provincia se ampliará hasta 4 días.

3.- Por hospitalización o enfermedad grave que precise reposo domiciliario del cónyuge, ascendientes, descendientes y restos de familiares, del trabajador o de su cónyuge, hasta primer grado de afinidad o consanguinidad: 3 días laborales.

La persona trabajadora podrá solicitar ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones. En el caso que se requiera desplazamiento de la persona trabajadora fuera de la provincia, se ampliará hasta 5 días hábiles.

4.- Por hospitalización o enfermedad grave que precise reposo domiciliario de familiares de segundo grado: 2 días laborales.

En los casos que se requiera desplazamiento de la persona trabajadora fuera de la provincia, se ampliará hasta 4 días.

El periodo de disfrute de los días establecidos en los apartados 3 y 4 anteriores no tiene porque ser en días consecutivos, la persona trabajadora podrá disfrutar estos días mientras dure el periodo de hospitalización o el reposo domiciliario, aportando el justificante correspondiente.

5.- Tiempo necesario. Se contemplan los siguientes supuestos:

• Para asistir a consulta médica, ya sea para sí mismo/a o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en horas de trabajo.

El tiempo máximo anual computable por este concepto se fija en 25 horas/al año, una vez superado este límite y por las siguientes ausencias, se aplicará la correspondiente deducción de retribuciones conforme a la regla establecida en el artículo 16 de este Convenio.

• Por fallecimiento de familiares para asistir a sepelios a partir del tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que éste se celebre en la localidad y en horas de trabajo.

• Por el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y/o personal.

• Para la realización de exámenes u obtención de título.

6.- Por matrimonio de la persona trabajadora, desde la celebración del evento: 20 días naturales.

7.- Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el día de la celebración: 1 día natural.

8.- Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

9.- Por nacimiento y cuidado de menor. Maternidad y Paternidad: 16 semanas tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, sea cual sea su sexo.

Ambos progenitores disfrutarán seis (6) semanas, simultánea e ininterrumpidamente con posterioridad al parto. Las diez (10) semanas restantes podrán disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Siempre dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento. Estos permisos estarán sujetos a las modificaciones introducidas por la normativa estatal.

10.- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a menor de doce años, anciano/a o familiar que requiera especial dedicación, o una persona disminuida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una posible reducción de la jornada de trabajo en un tiempo no inferior a 1/8, ni superior a la mitad de la misma, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones.

11.- Por adopción de guarda con fines de adopción y de acogimiento: Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

Seis (6) semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por lo que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez (10) semanas restantes se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

* De manera continuada al periodo obligatorio.

* De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las seis (6) semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

* El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de quince (15) días.

* El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del/la menor adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

12.- Permiso de lactancia. Consiste en una (1) hora de ausencia del trabajo que se podrá disfrutar de tres manera diferentes:

• Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora. La persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo desde su reincorporación del permiso de maternidad/paternidad hasta que el bebe cumpla nueve meses. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de media hora que deberán disfrutarse en medio de la jornada de trabajo.

• Reducción de jornada de trabajo de media hora. Si la persona trabajadora quiere disfrutar del permiso para entrar más tarde o salir antes de la jornada de trabajo, la duración del mismo será de sólo media hora y no de una hora, siempre hasta que el bebe cumpla nueve meses.

• Permiso de lactancia acumulada. Acumular esta hora de ausencia diaria para convertirlas en días.

13.- La persona trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable y sin pérdida económica, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igual medida se aplicará en los supuestos de técnicas de reproducción asistida y las obligaciones inherentes a los trámites de adopción.

La mujer embarazada, en caso de desarrollar un trabajo evaluado como penoso y/o peligroso para su embarazo o lactancia, tendrá derecho previo informe o recomendación de los servicios médicos, a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita.

14.- Se podrán solicitar dos licencias sin sueldo al año, de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativa de la empresa su concesión.

En ningún caso los permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales. Situaciones extraordinarias y/o excepcionales que no puedan ser atendidas con las vacaciones y licencias previstas anteriormente, serán estudiadas en la Comisión Mixta a petición de la persona trabajadora.

Los grados de parentesco computados a estos efectos son los siguientes:

• Primer grado de afinidad o consanguinidad: cónyuge o pareja de hecho, padre, madre e hijos/as.

• Segundo grado de afinidad o consanguinidad: abuelos/as, nietos/as y hermanos/as.

• Tercer grado de afinidad o consanguinidad: tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as y biznietos/as.

Como Anejo III a este Convenio se incluye: "Tabla de Parentescos".

El concepto de cónyuge abarca a los efectos del presente convenio: Al cónyuge, pareja de hecho o pareja estable no casada, cuando quede probada su relación de convivencia.

Se fijan las siguientes normas de procedimiento para solicitar estos permisos y licencias retribuidas:

• Tramitar la solicitud normalizada ante el Jefe/a de Departamento con la máxima antelación posible al hecho causante.

• Cualquier licencia o permiso se concederá atendiendo a las necesidades del servicio.

• Si no existe reparo expreso respecto al hecho causante que trasmite la persona empleada, la licencia se entenderá concedida provisionalmente.

• Justificación posterior antes de tres días, contados desde el fin de la licencia (salvo casos concretos que por el número de días tengan que justificarse a priori o durante el disfrute).

• Para los permisos recogidos en los puntos 6, 10 y 13 la justificación habrá de expresar la hora de llegada y salida del lugar/organismo al que se acuda y para el que se ha solicitado el permiso.

• Analizada la justificación, si se considera insuficiente, o que no se corresponde con el hecho causante transmitido por la persona empleada, la empresa comunicará tal extremo al trabajo/a, aplicando en su caso, las penalizaciones que correspondan por la ausencia.

ARTÍCULO 31.- EXCEDENCIA ESPECIAL.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de dos años en la empresa, podrán solicitar la concesión de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de 6 meses en dos años, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada en periodos mínimos de un mes, sin que en ningún caso se pueda acumular a las vacaciones.

Durante la misma se conserva el puesto de trabajo y el tiempo disfrutado computa a efectos de antigüedad. A la finalización de esta excedencia el/la trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo de manera inmediata y sin que sea necesario la existencia de vacante. Sólo podrán disfrutarla a la vez dos trabajadores/as de la Empresa y siempre que no sean del mismo departamento. Las solicitudes serán estudiadas por la Dirección junto el/la Representante de los Trabajadores/as y la resolución de las mismas será motivada.

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIA. CONDICIONES GENERALES.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

A) Voluntaria:

1) Los/as trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca una excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de 4 meses y máximo 5 años.

Este derecho podrá ser ejercitado de nuevo por la persona trabajadora una vez transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia deberá solicitarse por escrito, con al menos 20 días de antelación y podrá aplazarse por el tiempo mínimo necesario, cuando la ausencia de la persona solicitante sin sustituta que cubra su puesto, cause un grave trastorno o perjuicio a la organización del trabajo en la Empresa. La persona trabajadora solicitará el reintegro, con al menos 30 días de antelación a la finalización del periodo concedido de excedencia, perdiendo el derecho a la conservación del puesto de trabajo si así no lo hiciese. En caso de no existir vacante en la categoría de la persona trabajadora, la Empresa se lo comunicará pertinentemente, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría. Si existiera una vacante en una categoría inferior, la persona trabajadora podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca otra en su categoría. El tiempo de excedencia no será computable como antigüedad a ningún efecto, y una vez reincorporada a la empresa en su categoría, la persona trabajadora será escalafonada atendiendo a su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa para ello.

Si la persona trabajadora excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá sus derechos.

B) Forzosa:

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose en los siguientes supuestos:

1.- Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2.- Por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron la excedencia forzosa, caso de no efectuarse en este plazo, se perderá el derecho al ingreso.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN ASITENCIAL

ARTÍCULO 33.- SEGURO COLECTIVO.

La empresa se obliga a contraer un seguro a favor de todas las personas trabajadoras, con cobertura de 24 horas al día, por los siguientes riesgos e indemnizaciones:

Riesgos e indemnizaciones cubiertas:

Por fallecimiento:45.000,00.-€.

Por Incapacidad Permanente Total:.....30.000,00.-€.

Por Incapacidad Permanente Absoluta: 30.000,00.-€.

La prima de este seguro estará financiada en un 100% por la empresa. Para las personas trabajadoras que por su estado de salud o edad, no se puedan asegurar los riesgos e indemnizaciones hasta los límites establecidos en este Artículo, se contratarán las garantías máximas que se obtenga, a propuesta de tres ofertas de Compañías Aseguradoras.

Igualmente, la Comisión Mixta decidirá sobre la cobertura de gastos de asistencia jurídica a las personas trabajadoras que lo precisen por causas derivadas de la prestación de sus servicios, siempre que la acción de la persona trabajadora no se dirija contra la propia empresa, y de que los hechos no resulten de faltas tipificadas en este Convenio.

La empresa indemnizará el 100% de los siniestros de tráfico ocurridos a los/as trabajadores/as, en vehículo propio en el desarrollo de sus servicios.

Para hacerlos efectivos se precisará la presentación de la factura que detalle el arreglo de los daños producidos por el siniestro, siempre que no hayan sido objeto de indemnización por Aseguradoras.

Esta mejora voluntaria, salvo pacto expreso en contrario, no será de aplicación a los/as trabajadores/as excluidos del ámbito de este Convenio Colectivo según lo establecido en su artículo 2.

ARTÍCULO 34.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras que se encuentran en situación de baja laboral por incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, tendrá derecho a que la empresa les complemente hasta el 100% de sus retribuciones básicas, definidas en el artículo 12 de este Convenio Colectivo, desde el día en que se produzca la baja.

ARTÍCULO 35.- PLANES DE PENSIONES.

La empresa se compromete a estudiar la posibilidad de iniciar contribuciones como promotor a un plan de pensiones o de jubilación a favor de las personas trabajadoras indefinidas de plantilla, desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, siempre que la normativa vigente lo permita.

ARTÍCULO 36.- SANIDAD PRIVADA CONCERTADA.

La empresa garantiza a todas las personas trabajadoras que llevan más de un año en la empresa, la continuidad del contrato de iguala que mantiene con el Hospital Viamed Bahía de Cádiz, S.L., sin coste de cuota mensual para las personas trabajadoras, gozando como mínimo de los derechos atribuibles a cualquier asociado/a de la citada Entidad.

ARTÍCULO 37.- PREMIOS DE NATALIDAD Y MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO.

La empresa abonará un premio de natalidad de cuantía de 250,00.- euros por nacimiento de cada hijo/a.

Este premio se hará efectivo por el hecho del parto, siempre que la persona trabajadora lleve más de un año al servicio de la empresa.

La empresa abonará un premio de matrimonio en cuantía de 350,00 euros, siempre que la persona trabajadora lleve más de un año al servicio de la empresa.

ARTÍCULO 38.- AUXILIO POR VIUEDEDAD.

Para toda persona trabajadora que llevase al menos tres años al servicio de la empresa y cause baja por fallecimiento, le será concedido a el/la viudo/a, hijos/as o personas que con el/ella conviviesen hasta su fallecimiento, dos mensualidades de salario.

ARTÍCULO 39.- AYUDA A TRABAJADORES/AS CON PERSONAS DISCAPACITADAS A SU CARGO.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo al cónyuge o algún hijo/a con declaración de discapacidad superior o igual al 33% que no desempeñen una actividad retribuida o perciban ingresos anuales superiores a una vez IPREM, la Empresa abonará una gratificación mensual de 75,00 € por cada uno de ellos/as así calificados.

Para el abono de este concepto, será preciso que se acredite fehacientemente la situación.

ARTÍCULO 40.- GAFAS GRADUADAS.

Para las personas trabajadoras que realicen funciones administrativas, y que para desempeñar sus tareas precisen del uso de gafas graduadas o lentes de contacto, se prevé la reposición de las mismas con cargo a la empresa por desgaste, rotura o cambio de graduación, una sola vez al año y por importe de hasta 200 €, o una vez cada dos años naturales por importe de 400 €, entendiéndose que el año natural comprenderá

el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre.

Para el pago, se precisará copia de la prescripción facultativa a la persona trabajadora y la presentación de la factura correspondiente.

ARTÍCULO 41.- AYUDA ESCOLAR.

1º.- Se establecen una serie de ayudas anuales al estudio, bien por cada descendiente de la persona trabajadora, bien para las propias personas trabajadoras de la empresa (ver apartado 3º), cuyas bases y cuantía para los cursos escolares 2023-2024, 2024-2025, 2025 -2026 y 2026-2027, son las siguientes:

A	Educación Infantil	100,00.-€.
B	Educación Primaria	130,00.-€.
C	Educación Secundaria Obligatoria	150,00.-€.
D	Formación Profesional Grado Medio	170,00.-€.
E	Formación Profesional Grado Superior	190,00.-€.
F	Bachillerato	190,00.-€.
G	Estudios universitarios, posgrado y máster	280,00.-€.
H	Estudios en escuelas oficial de idiomas (solo persona trabajadora)	130,00.-€.

2ª.- Las condiciones para solicitar las ayudas son las siguientes:

2.1.- Pertener a la plantilla de la empresa con una antigüedad mínima de un año.

2.2.- Las solicitudes que hayan obtenido ayuda en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva, hasta que el/la estudiante haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Perderán, por tanto, la opción a la ayuda quienes repitan el curso para el que la obtuvieron, y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior. De esta circunstancia se exceptúan los estudios de Educación Infantil o Primaria.

2.3.- Las ayudas se concederán siempre para cursos completos, no para asignaturas sueltas, salvo para las personas trabajadoras que estén estudiando carrera universitarias (ver apartado 3º), que tendrán derechos a las ayudas correspondientes en cuantía proporcional según las asignaturas cursadas, independientemente de si han aprobado o no el curso completo. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será la presentación de la carta de pago de la matrícula del curso para el que se solicita.

2.4.- Para recibir estas ayudas deberá justificarse documentalmente la matriculación en algún Centro Oficial reconocido legalmente.

2.5.- La edad máxima de los beneficiarios que no sean personas trabajadoras será de 30 años.

2.6.- Para la obtención de las ayudas, la persona trabajadora deberá presentar dentro del plazo establecido en la convocatoria, la solicitud cumplimentada junto con la documentación requerida. La no presentación de la solicitud y documentación requerida en plazo, será motivo de pérdida de la misma.

3º.- En cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores, con la excepción de la limitación de edad, se aplicará ayudas para las personas trabajadoras, siempre que realicen estudios curricularmente relacionados con la actividad de la empresa.

ARTÍCULO 42.- ROPA DE TRABAJO.

A las personas trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo y calzado de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan y en función de dos equipos al año.

Asimismo, la empresa se responsabilizará de dotar de todos los equipos de protección individuales de seguridad necesarios para la realización de los trabajos.

ARTÍCULO 43.- JUBILACIÓN ANTICIPADA O PARCIAL.

La empresa facilitará con arreglo a la normativa laboral y de Seguridad Social de aplicación, la jubilación anticipada o parcial de aquellos/as empleados/as que reúnan los requisitos y condiciones generales para causar la pensión de jubilación.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL-FAMILIAR

ARTÍCULO 44.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los Poderes Públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores/as mediante la prevención de los riesgos laborales derivados del trabajo, que encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental.

Los/as firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la citada Ley 31/1995, sus disposiciones de desarrollo y complementarias, y cuantas otras normas, legales o convencionales, que contenga prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la Empresa para llevar adelante proyectos que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados de la actividad.

Con la participación de la Representación de los Trabajadores, se promoverán por la Dirección, acciones formativas e informativas, tanto de signo prevencionista, como las encaminadas a formar al personal en el correcto uso de los equipos de protección individual, con el fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 45.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Los/as Delegados/as de Prevención son la representación de las personas trabajadoras especializadas en materia de prevención de riesgos.

La Empresa les proporcionará la formación adecuada y especializada en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Serán designados entre la Representación de los Trabajadores en la empresa, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 personas trabajadoras:1 Delegado/a de Prevención.
- De 50 a 100 personas trabajadoras:2 Delegados/as de Prevención.

A efectos de determinar el número de la Delegación de Prevención correspondiente a la empresa, se estará a lo siguiente:

- a) Las personas trabajadoras fijas discontinuas y el personal vinculado a la empresa por un contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como personas trabajadoras fijas de plantilla.
- b) Los contratos de duración inferior o igual a un año, se computarán según el número de días trabajados, en el periodo de un año anterior a la elección o designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Serán designados entre los/as Representantes de los Trabajadores en la Empresa.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los/las Delegados/as de Prevención irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia. Para el desempeño de sus funciones, los/las Delegados/as de Prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada.

En consecuencia, dispondrán del crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado como tiempo de trabajo todo el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de la persona trabajadora.

Los/las Delegados/as de Prevención tendrán derecho a 15 horas para cumplir funciones, independientemente del crédito de horas de carácter sindical que tienen como Delegados/as de Personal.

El Comité de Salud y Seguridad o los/las Delegados/as de Prevención podrán proponer la paralización de cualquier unidad de la empresa, en el supuesto exclusivo de riesgo para las personas o las cosas, debiendo ponerlo de inmediato en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y que serán los único competentes para adoptar las medidas pertinentes en cada caso.

La empresa en todo caso, garantizará la existencia de un/a trabajador/a que asuma la responsabilidad de la vigilancia, seguimiento y asesoramiento en temas de prevención de riesgos y salud laboral.

ARTÍCULO 46.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

Se realizará a todas las personas trabajadoras un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario, adecuado al riesgo expuesto, para prevenir y comprobar su estado de salud.

Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador/a por escrito y de modo confidencial en sobre cerrado dado su carácter privado, siendo considerado el tiempo empleados en su práctica con cargo a la jornada laboral.

Igualmente los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal, vendrán obligados a someterse a los reconocimientos médicos que se establezcan por los servicios médicos o mutuas contratados por la Empresa.

El incumplimiento de esta obligación, conllevará la suspensión automática de la prestación complementaria por enfermedad y accidente de trabajo, regulada en el Artículo 35 de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 47.- OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se le establecen en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el/la trabajador/a deberá dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Asimismo, deberán utilizar obligatoriamente los medios de protección personales que les entregue, así como cuidar de su perfecto estado de conservación.

CAPÍTULO IX. SUBROGACIÓN, ABSORCIÓN E INDEMNIZACIÓN.

ARTÍCULO 48.- SUBROGACIÓN, ABSORCIÓN E INDEMNIZACIÓN.

En previsión de una posible venta, concesión o terminación total o parcial de los servicios encomendados a la Empresa por su accionista único, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrá derecho a elegir una de las tres opciones siguientes: subrogación, absorción o indemnización.

1.- Subrogación.

La plantilla de EMSISA Empresa Municipal incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a cursar alta de forma automática en la nueva empresa u organismo que se haga cargo de los servicios que en la actualidad se prestan, o los que en un futuro se pudieran prestar. La nueva empresa u organismo que desarrolle los servicios, queda obligada a admitir a la plantilla adscrita a este Convenio, respetándole los servicios, su antigüedad, salario y demás condiciones laborales, además de cualquier otro derecho devengado y pendiente de liquidación por EMSISA hasta el día de cese.

2.- Absorción.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, dada la vocación pública de EMSISA Empresa Municipal, S.A., se compromete, si existe la posibilidad legal, a estudiar las formulas económicas y administrativas que posibiliten la incorporación de la plantilla, no subrogada conforme al punto 1, o indemnizada conforme al punto 3 siguiente, como personal no laboral del Ayuntamiento o cualquier otra empresa municipal activa.

3.- Indemnización.

Se calculará en función de la indemnización legal correspondiente a un despido improcedente, más una compensación económica adicional que se calculará de la siguiente forma:

Compensación Económica = Salario Base Mensual x Años trabajados x Índice de Compensación Aplicable.

Para calcular el Índice de Compensación Aplicable tendremos en cuenta la relación de años de dedicación a la empresa:

$$\frac{\text{Años trabajados}}{\text{Edad del trabajador/a}} \times 100$$

El porcentaje que se obtenga de la fórmula anterior, se hará corresponder con el Índice de Compensación Aplicable expuesto en la siguiente tabla:

Tabla de Índice de Compensación Aplicable.

1% a 10%	0,50
11% a 40%	1,50
41% en adelante	2,00

CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y EMPLEO.

ARTÍCULO 49.- CONTRATOS FORMATIVOS.

Tras la reforma laboral se crea un nuevo contrato formativo que tiene dos modalidades:

- El contrato de formación en alternancia.
- El contrato formativo para la obtención de la práctica profesionales.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA- Art.11.2 ET

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Este contrato se podrá celebrar con las personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por la titulaciones o certificaciones profesionales requeridos para la celebración de un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

También se podrá suscribir este contrato vinculado a estudios de formación profesional o universitario con personas que posean otra titulación siempre que no hayan tenido otro contrato formativo previo a una formación del mismo nivel formativo del mismo sector productivo.

En el caso de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesional de nivel 1 y 2 y programas de formación en alternancia de empleo-formación, el contrato no podrá ser suscrito por personas de más de 30 años.

La actividad de la persona trabajadora debería estar relacionada con las actividades formativas justificativas de la contratación laboral, integrándose en un programa de formación común.

La persona trabajadora deberá estar relacionada con las actividades formativas justificativas de la contratación laboral, integrándose en un programa de formación común.

La duración del contrato se fijará en el plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.

En el caso de que el contrato se haya suscrito por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes sin llegar a suspender la duración máxima de 2 años.

Sólo se podrá celebrar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo profesional, titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Como excepción, podrán formalizarse varios contratos de formación en alternancia con varias empresas, en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades cuando dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al programa formativo, sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder de la duración legal máxima de 2 años.

El tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con la actividad formativa y no superior al 65 por ciento de la jornada máxima prevista legal o convencionalmente en el primer año y al 85 por ciento en el segundo.

No se podrá celebrar esta modalidad contractual cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñada con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual no podrán realizar horas complementarias, horas extraordinarias, trabajos nocturnos o a turnos. Estos contratos no podrán llevar aparejado ningún contrato de prueba.

Por lo que se refiere a la retribución, ésta se fijará en el convenio colectivo de aplicación y, en su defecto, la retribución no podrá ser inferior al 60 por ciento del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas por el trabajador en el primer año ni al 75 por ciento en el segundo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA A NIVEL DE ESTUDIOS- Art. 11.3 ET.

Esta modalidad contractual podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario, un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten para el ejercicio de la actividad laboral.

Dicho contrato podrá celebrarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o dentro de los 5 años siguientes en caso de concertarse con una persona con discapacidad.

No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses. A estos efectos, no se computarán los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Por lo que se refiere a la duración, esta no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año. Dentro de estos límites los convenios colectivos sectoriales podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y las practicas a realizar.

Una misma persona trabajadora no podrá suscribir esta modalidad contractual con la misma o distinta empresa por un tiempo superior a la duración máxima prevista legal o convencionalmente en base a la misma titulación o certificado profesional.

Tampoco se podrá contratar a una persona trabajadora por la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a la duración máxima fijada legal o convencionalmente, aunque se celebre en base a distinta titulación o certificado profesional.

A estos efectos, los títulos de grado, máster y doctorado correspondiente a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratados por primera vez ya estuviera en posesión del título superior de que se trate. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación que dan lugar al contrato.

La empresa tendrá la obligación de elaborar un plan formativo individual en el que especifique el contenido de la práctica profesional y deberá asignarle un tutor para su seguimiento.

Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual no podrán realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor. Parece en cambio, que si podrán realizar horas complementarias, trabajo nocturno y/o trabajo a turnos, pues la norma no dice nada.

La retribución para este tipo de contratos será la que fije la norma convencional de aplicación para este tipo de contratos, o en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo que corresponda a las funciones desempeñadas, sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior a la fijada para el contrato de formación en alternancia ni al salario interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Teniendo en cuenta que para el contrato de formación en alternancia se establece que la retribución fijada por el convenio colectivo para este tipo de contratos no pueda ser inferior al 60 por ciento del salario correspondiente a las funciones realizadas en el primer año y el 65 por ciento en el segundo y que el contrato de formación para la obtención de prácticas profesional tiene una duración máxima de 1 año, no queda claro si la retribución mínima fijada convencionalmente para este tipo de contratos no podría ser inferior al 60 o 65 por ciento.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de las prácticas.

ARTÍCULO 50.- CONTRATOS TEMPORALES.

Tras la reforma laboral se suprimen los contratos temporales por obra y servicios determinados. Los contratos tendrá que ser concertados de manera indefinida.

Para concertar un contrato de trabajo de duración determinada hay que expresar la causa de la temporalidad, señalando la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias que lo justifican, así como su conexión con la duración prevista.

Por ello, a partir del 30 de marzo de 2022 solo se pueden concertar dos tipos de contratos temporales:

1.- Contrato temporal por circunstancias de la producción. Dos causas de temporalidad: Art. 15.2.ET.

.- El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones de la demanda, incluso de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Entre estos ajustes/oscilaciones se entienden aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

Duración máxima de 6 meses, ampliables a 12. Si el contrato se ha concertado con una duración inferior a la máxima legalmente establecida puede prorrogarse mediante acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa. No pudiendo exceder la duración total del contrato temporal, la fijada tras la reforma laboral.

.- Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y claramente delimitada. Se pueden usar este tipo de contratos en un máximo de 90 días no continuados en el año natural. La empresa le trasladará a la representación legal de los trabajadores una previsión anual de uso de este tipo de contratos.

2.- Contrato temporal de sustitución. Este contrato se formalizará para:

- Sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo (IT, maternidades, paternidades, excedencias,...) en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir. Es decir, se establece un plazo máximo de 15 días en que sustituto/a y sustituido/a pueden solapar su prestación de servicios al inicio del contrato de sustitución en aras de garantizar el desempeño laboral.
- Completar la jornada reducida (por causas legales o convencionales) por otra persona trabajadora.
- Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, en cuyo caso el contrato no podrá durar más de lo indicado en la normativa que regule dicho proceso.

En el contrato se debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

La duración del encadenamiento o concatenación de contratos para considerar a una persona fija es de 18 meses, en un periodo de 24 meses.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida.

A la finalización del contrato de sustitución, la persona trabajadora no tiene derecho a indemnización alguna. Art. 49.1.c ET.

La empresa tendrá que informar a las personas trabajadoras y a la Delegada de Personal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes permanentes. Debiendo informar a las personas trabajadoras mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo o mediante otros medios que aseguren la transmisión de la información.

Igualmente, la empresa deberá de informar a la Delegada de Personal los contratos de duración indeterminada celebrados cuando no exista obligación de entregar la copia básica, y sobre la adquisición de la condición de fijo de una persona trabajadora.

ARTÍCULO 51.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, pero que en ningún caso podrá exceder el tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Directivo o Técnico : 6 meses.
- Personal Administrativo: 2 meses.
- Personal Operario: 2 meses.

CAPÍTULO XI.- ACCIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 52.- DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

La Delegación de Personal es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio, siendo la única persona interlocutora válida con capacidad negociadora.

Para el ejercicio de sus funciones la Delegación de Personal, en su caso, dispondrá del derecho al disfrute de 15 horas sindicales al mes, de acuerdo con la normativa aplicable, excluyéndose de las mismas las horas empleadas en reuniones a instancia de la Dirección de la empresa y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral correspondiente. Los/as Representante de los Trabajadores podrán acumular las horas sindicales en uno o varios miembros o su Sección Sindical, previa comunicación a la Dirección de la empresa.

Al objeto de que no puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a las personas trabajadoras, la Dirección de la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

La Delegación de Personal dispondrá de un local acondicionado, de acuerdo con la disponibilidad de la empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados/as.

Serán considerados desplazamientos los que se realice como misión de servicio la Representación de los Trabajadores dentro de la actividad sindical de la empresa, percibiendo por ello, a cargo de la misma, los gastos que originen, que acreditarán adecuadamente si así lo estima la Dirección de la empresa.

Los/as Delegados de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, no podrán ser despedidos/as ni sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones (salvo por motivos disciplinarios, donde se estará a la legislación vigente), ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que la finalización del contrato se produzca por revocación o dimisión.

ARTÍCULO 53.- COMPETENCIAS.

La Delegación de Personal tendrá las siguientes competencias.

- 1) Recibir información sobre los aspectos siguientes:
 - 1.1.- Sobre la evaluación económica de la empresa, anualmente.
 - 1.2.- Balance, cuenta de resultados y memoria, presupuesto y asalfón, anualmente.
 - 1.3.- Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese del personal, con el procedimiento seguido para ello.
 - 1.4.- Índice de absentismo y sus causas, anualmente.
 - 1.5.- Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y estudios sobre la prevención de los mismos, anualmente.
 - 1.6.- Normativa interior o exterior que indica sustancialmente en el proceso de trabajo.
 - 1.7.- Relación anual personalizada de las horas extraordinarias realizadas.

2) Informar a las personas representadas en todos los temas o cuestiones que, directa o indirectamente, puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3) Colaboración con la empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad y en las medidas de seguridad e higiene.

4) Proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción, mejoras y solución de conflictos.

ARTÍCULO 54.- ASAMBLEA.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por la Delegación de Personal, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por la Delegación de Personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Cuando el lugar de reunión sea el centro de trabajo, la convocatoria, con expresión del orden del Día propuesto por los convocantes, se notificará a la Dirección de la empresa como mínimo con 48 horas de antelación.

Generalmente, el lugar de reunión será el del centro de trabajo, y se realizará fuera de la jornada laboral. No obstante, se reconoce el derecho a celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 10 horas anuales o 3 convocatorias.

CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-

ARTÍCULO 55.- DE LAS FALTAS.

Las faltas disciplinarias cometidas por las personas trabajadoras podrán ser leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

- 1º) Hasta tres faltas de puntualidad al mes, sin motivo justificado.
- 2º) La no comunicación, con la debida antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3º) El abandono del puesto o centro de trabajo sin causa o motivo justificado, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la Empresa, o causara daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, casos en que podrá ser considerada falta grave o muy grave.
- 4º) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 5º) La falta de atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta grave o muy grave.
- 6º) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 7º) No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, así como el cambio de su residencia habitual.
- 8º) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasiona reclamaciones por parte de sus compañeros/as o jefes.
- 9º) La falta de respeto, de escasa consideración a sus compañeros/as, e incluso a terceras personas ajenas a la Empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- 10º) La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgos graves para el trabajador/a ni para sus compañeros/as o terceras personas.

11º) las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjeren escándalos o alborotos, podrán ser considerados faltas graves o muy graves.

Serán faltas graves las siguientes:

1º) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

2º) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3º) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la persona trabajadora, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de la persona trabajadora como de otros compañeros/as.

4º) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.

5º) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros/as.

6º) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

7º) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

8º) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.

9º) Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

10º) la ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado, y que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as o a terceras personas.

11º) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en sus instalaciones, maquinarias o locales.

12º) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

13º) Negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

14º) la reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1º) Más de diez faltas de puntualidad no justificada, cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2º) Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3º) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa, o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo, o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4º) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5º) El alcoholismo o toxicomanía se repercuten negativamente en el trabajo.

6º) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.

7º) la competencia desleal.

8º) Los malos tratos de palabra u obfias, o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados.

9º) El acoso laboral.

10º) El acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo.

11º) La falsa denuncia de acoso laboral, acoso sexual o acoso moral por razón de sexo, cuando así sea determinado por resolución del equipo instructor encargado del expediente de comprobación.

12º) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.

13º) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

14º) La desobediencia continuada o persistente.

15º) Los actos desarrollados en el centro de trabajo, o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

16º) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la Empresa o centro de trabajo.

17º) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, cuando ello ocasiona evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.

18º) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la Empresa.

19º) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la Empresa.

20º) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

21º) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

ARTÍCULO 56.- DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La tramitación de cualquier procedimiento sancionador que afecte a los/as trabajadores/as del presente Convenio, se llevará a cabo por escrito con la incoación del correspondiente expediente, tramitado con audiencia del interesado y si así lo solicita éste, la representación laboral, ajustándose a criterios de máxima agilidad y reducción de trámites innecesarios. Para la aplicación graduación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta, entre otros factores, el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as de la Empresa.

ARTÍCULO 57.- SANCIONES.

Sin perjuicio de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán:

1. Por faltas leves: amonestación y apercibimiento verbal o escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2.-Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.-Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días, o despido disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta, entre otros factores, el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la Empresa.

ARTÍCULO 58.- NOTIFICACIÓN Y PRESCRIPCIÓN DE LA FALTA.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, debiendo éste/a firmar un duplicado.

Si el trabajador/a solicita, se le entregará copia de la comunicación a la Representación Laboral.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO XIII. IGUALDAD DE TRATO Y

OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES-

Artículo 59.- COMPROMISO DE LA EMPRESA POR LA IGUALDAD.

En EMSISA Empresa Municipal, S.A., mostramos nuestra preocupación por responder y tomar partido en la actual lucha por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por este motivo, y como empresa, asumimos nuestra responsabilidad, declarando nuestro compromiso por medio del desarrollo y asunción de políticas que integren la equidad e igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo e implementando medidas que permitan la igualdad en el seno de nuestra organización. De este modo, establecemos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, y en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendida como "la situación en que una disposición, criterio o practica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Asimismo, respetando el principio de transparencia descrito en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en nuestra comunicación interna y externa informaremos acerca de todas las decisiones y acciones adoptadas a este respecto, y mostraremos una imagen acorde con el principio de igualdad.

Los principios mencionados se llevan a la practica a través del I Plan de Igualdad aprobado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores para el periodo 2021-2025, en un proceso de negociación colectiva, en julio de 2021.

Igualmente, la empresa cuenta con un Protocolo vigente de actuación frente al acoso, aprobado en abril de 2019, que protege el derecho a la integridad moral y la dignidad de los trabajadores, el derecho a la intimidad y al honor, y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, como herramienta para la detección y prevención de las conductas de acoso moral, sexual y acoso discriminatorio.

ARTÍCULO 60.- OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD.

El objetivo general del vigente Plan de Igualdad de la empresa para 2021-2025 es prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Y los objetivos específicos son los siguientes:

1. Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

2. Explicitar criterios igualitarios en los procesos selectivos.

3. Fomentar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

4. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

5. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla, y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

6. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

7. Promover la dimensión de género en las condiciones de trabajo y la recogida de datos.

8. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

provincia de Cádiz, que entrará en vigor, con efecto retroactivo, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025. Por ello, pasaremos a especificar los artículos que ahora recogen los puntos que suscitaban controversia para la empresa en cuanto a su aplicación.

Primero. – Sobre el Plus compensatorio, que venía recogiendo en el art. 9 y ahora pasa a recogerse en el art. 10 con la siguiente redacción:

En aquellas empresas con más de 50 trabajadores/ras, independientemente del número de estos en cada centro de trabajo, se crea un plus compensatorio, abonable en 12 mensualidades, que garantiza la capacidad económica de los trabajadores de estas, en atención a los incrementos salariales pactados, cuya cuantía asciende a 100,61 € mensuales.

Las partes consideran que se aplicará a aquellas empresas con más de 50 trabajadores/ras en la provincia de Cádiz. Ya que nos encontramos ante un convenio de aplicación provincial y en caso de tener que establecerse un cálculo en cómputo nacional deberá ser indicado de manera explícita en la redacción.

Segundo. - Sobre las Jornadas especiales tarde del sábado, recogidas tanto en la redacción del convenio anterior como en el actual en el art. 17., y concretamente sobre el punto 17.4:

Para el caso de que la empresa no cumpliera lo establecido en el apartado 1º y no se haya optado por el descanso acumulado, se abonará al trabajador/ra obligatoriamente 26,21 Euros, por cada tarde del sábado trabajado, en la nómina del mes siguiente.

Las partes aclaran que el importe en su totalidad se abonará a todo/a trabajador/a cuyo horario del sábado sobrepase las 13.30h. independientemente del número de horas que se realicen a partir de dicho momento.

Tercero. - Sobre el Artículo 17.6.- Jornadas especiales tarde del sábado: La tarde del sábado anterior a la fiesta principal de la población se compensará con el sábado de la semana de la Fiesta principal de la población.

Las partes concluyen que hay 2 sábados que serán compensados con el disfrute de otro sábado completo, que son los establecidos en el apartado 5 y apartado 6, y sobre este último, se trabajará el sábado previo a la semana de ferias típicas de cada localidad y se compensará no trabajando el sábado dentro de la semana de fiestas / ferias.

Se da por finalizada la presenta reunión que concluye CON AVENENCIA. Se firma por duplicado en el lugar y la fecha arriba indicado. Nº 157.753

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TARIFA EDICTO

APROBACIÓN DEL PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA CAMPAMENTO DE TURISMO, CON EMPLAZAMIENTO EN LA ZONA DE BETIS, POLÍGONO 18, PARCELA 85.

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión ordinaria celebrada el día 5 de octubre de 2023, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“16. APROBACIÓN DE PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA CAMPAMENTO DE TURISMO CON EMPLAZAMIENTO EN LA ZONA DE BETIS, POLÍGONO 18, PARCELA 85.

Se da cuenta del expediente en el que se incluye el dictamen de la Comisión Informativa de Desarrollo Sostenible, Seguridad Ciudadana, Fomento, Deportes y Limpieza de fecha 28 de septiembre de 2023.

DEPARTAMENTO: Urbanismo (planeamiento, gestión y proyectos de actuación)

ASUNTO: Aprobación del PROYECTO DE ACTUACIÓN para campamento de turismo, con emplazamiento en la zona de Betis, polígono 18, parcela 85, promovido por MARÍA MAGDALENA RAMÍREZ BAUTISTA, presentado con entrada en fecha 28.06.2018, junto con los anexos presentados con entrada en fechas 28.11.2018 (plano 03), 18.02.2019 (plazos de inicio y duración de las obras) y 27.03.2019 (escritura relativa a la caracterización jurídica de los terrenos) (expediente número PG-6/2016 -G6968- del área de urbanismo -departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación-).

QUORUM VOTACIÓN: MAYORÍA SIMPLE.

En relación con el expediente número PA-6/2016 (G6968) del área de urbanismo (departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación), sobre el PROYECTO DE ACTUACIÓN para campamento de turismo, con emplazamiento en la zona de Betis, polígono 18, parcela 85, promovido por MARÍA MAGDALENA RAMÍREZ BAUTISTA, que fue admitido a trámite por Decreto de la Alcaldía número 2599, de fecha 27.08.2019, siendo sometido a información pública mediante la inserción de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, número 193, de fecha 09.10.2019, así como mediante la remisión de edicto al tablón municipal y a la página Web oficial municipal, dirigiéndose notificación del Decreto de admisión a trámite a los correspondientes propietarios e interesados que constaban en el expediente; resulta que:

- Con fecha 01.03.2023 emite informe el Arquitecto Municipal en el que se expresa lo siguiente: <<NÚM. EXPTE.: 2016/6968 PROACT INFORME TÉCNICO A. FINALIDAD DEL INFORME

En relación con el Proyecto de Actuación que se tramita en este Ayuntamiento en el expediente 2016/6968 PROACT, a instancias de MAGDALENA RAMÍREZ BAUTISTA, para CAMPAMENTO TURÍSTICO con emplazamiento en BETIS, POLÍGONO 18, PARCELA 85 (PARAJE “LA PEÑUELA”), emito el presente informe para valorar las alegaciones presentadas en el trámite de información pública, previo al sometimiento de su aprobación a la consideración del órgano municipal competente, a solicitud del Alcalde, en escrito de fecha 19 de noviembre de 2019.

B. ANTECEDENTES

En la redacción del presente informe, además de los que constan en el informe técnico de fecha 5 de julio de 2019, se han considerado los siguientes antecedentes:

1. Con fecha 5 de julio de 2019 se emite informe técnico favorable a la admisión a trámite del Proyecto de Actuación para Campamento de Turismo “Glamping Tarifa”. Polígono 18, Parcela 85 del T.M. de Tarifa (Cádiz)” presentado con fecha 28 de junio de 2018 y registro de entrada 7499, con las alteraciones introducidas en el Plano “03. Planta general y separación a linderos”, presentado con fecha 28 de noviembre de 2018 y registro de entrada 12865 y el “Anexo al Proyecto de Actuación para Campamento de Turismo. Parcela nº 85 del Polígono 18 T.M. de Tarifa”, presentado con fecha 18 de febrero de 2019 y registro de entrada 1861.

2. Por Decreto de Alcaldía 2599/2019, de 27 de agosto, se dispuso la admisión a trámite del proyecto de actuación referido en el antecedente 1 anterior y su sometimiento a información pública.

3. Con fecha 29 de octubre de 2019 y registro de entrada 12062, Vanesa María Rivera Girón, en representación de la Asociación Gaditana para la Defensa y Estudio de la Naturaleza (AGADEN), presenta escrito de alegaciones al proyecto de actuación referido en el antecedente 1 anterior.

C. OBJETO DEL INFORME

El objeto del presente informe es el escrito de alegaciones al que se hace referencia en el antecedente 3 anterior.

D. RESUMEN DE LAS ALEGACIONES PRESENTADAS

En el escrito presentado por Vanesa María Rivera Girón en representación de la Asociación Gaditana para la Defensa y Estudio de la Naturaleza (AGADEN), se recogen las alegaciones, cuyo contenido se resume a continuación, por las que se solicita que se desestime la aprobación por parte de esta Administración de la declaración de interés público o interés social:

- Alegación 1: La utilidad pública o interés social se fundamenta en aspectos tales como fomentar el conocimiento del entorno natural del término municipal de Tarifa y el turismo ecológico y reforzar el modelo productivo para estabilizar la temporalidad existente, sin embargo no se recogen acciones ni infraestructuras encaminadas a lograr dichos aspectos.

- Alegación 2: En el entorno de la actuación existe una oferta numerosa de alojamientos turísticos, a la que se pretende sumar el que es objeto del proyecto de actuación, sin una planificación del territorio donde no se prime el turismo por encima de todo bien.

- Alegación 3: La actuación, en contra de lo que se manifiesta, no cumple con los principios de la Declaración de Ecoturismo de Quebec, ni con los Estándares Internacional de Ecoturismo.

- Alegación 4: No se cumplen los requisitos para la descatalogación como monte público de los terrenos que se pretenden permutar.

E. CONSIDERACIONES A LAS ALEGACIONES PRESENTADAS

En relación con las alegaciones presentadas por Vanesa María Rivera Girón en representación de la Asociación Gaditana para la Defensa y Estudio de la Naturaleza, cabe hacer las consideraciones que se indican a continuación:

- Alegación 1: El proyecto de actuación hace una introducción en la que relaciona los atractivos turísticos con que cuenta el municipio de Tarifa, con una diversidad amplia, en cuanto a tipo y extensión, que, de acuerdo con lo expuesto en dicho proyecto, recomienda descentralizar la oferta turística del entorno próximo del núcleo principal y de la playa de Los Lances, extendiéndolo a todo el término municipal. Asimismo, el proyecto de actuación enumera una serie de servicios complementarios al alojamiento, que se van a ofertar durante la explotación del establecimiento turístico. No obstante, los aspectos en los que se fundamenta el interés público son intrínsecos al establecimiento que se propone, no dependiendo de actividades complementarias. Lo que se pretende, de acuerdo con lo expuesto en el proyecto, es acercar establecimientos turísticos a otras zonas de valor ambiental, paisajístico o cultura existentes en el término municipal y alejados de la zona en la que se concentran los establecimientos turísticos (frente de los Lances), enfocados fundamentalmente al turismo de sol, playa y deportes del viento. La propia ubicación elegida acerca al turista al entorno natural de las sierras de Fates y San Bartolomé y al conjunto arqueológico de Baelo Claudia. Es por tanto un establecimiento que se concibe, no para dar alojamiento a turistas que vienen buscando el disfrute de las playas y de los deportes de viento, sino al que viene buscando el disfrute del entorno natural interior y del patrimonio arqueológico y cultural, turista que, potencialmente, puede demandar el servicio de alojamiento en cualquier época del año.

- Alegación 2: La concentración de establecimientos de alojamiento turístico en el entorno de la carretera nacional 340, se produce en el frente litoral de la Playa de Los Lances. El que nos ocupa, que también se sitúa al pie de la citada carretera, se encuentra en el interior, alejada de la zona litoral. Por otro lado, el objeto de un proyecto de actuación no es la planificación del territorio, sino la justificación de los requisitos que, de acuerdo con la legislación y la planificación territorial y urbanística, debe cumplir una actuación, para ser considerada actuación de interés público y, por consiguiente, poder ser autorizada.

- Alegación 3: El proyecto de actuación declara el compromiso de explotar el establecimiento turístico de acuerdo con los principios de ecoturismo mencionados en la Declaración de Ecoturismo de Quebec y los del Estándar Internacional de Ecoturismo. Todo ello afectará a las actividades complementarias al alojamiento que se puedan ofrecer durante la explotación del establecimiento, pero no afecta, en ningún caso al uso del suelo incluido en el ámbito de actuación.

- Alegación 4: Consta en el expediente informe del área de Patrimonio y Montes de este Ayuntamiento, en el que se indica que los terrenos en los que se pretende llevar a cabo la actuación son de propiedad particular, correspondiéndose con uno de los enclavados reconocidos del Monte de Utilidad Pública Betis.

F. CONCLUSIONES

F.1. En relación con las alegaciones

Ala vista de lo expuesto en el apartado “E. Consideraciones a las alegaciones presentadas” del presente informe, se propone, sin perjuicio de lo que pueda determinar el informe jurídico y, en última instancia, el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Tarifa, desestimar las alegaciones presentadas por Vanesa María Rivera Girón en representación de la Asociación Gaditana para la Defensa y Estudio de la Naturaleza (AGADEN).

F.2. En relación con la aprobación del Proyecto de Actuación

Teniendo en cuenta lo expuesto en el informe técnico emitido con fecha 5 de julio de

2019, que consta en el expediente, y las consideraciones expuesta en este informe en relación con las alegaciones presentadas, se INFORMA FAVORABLEMENTE, el sometimiento a la consideración del Excmo. Ayuntamiento Pleno de la aprobación del Proyecto de Actuación para Campamento de Turismo "Glamping Tarifa". Polígono 18, Parcela 85 del T.M. de Tarifa (Cádiz)" presentado con fecha 28 de junio de 2018 y registro de entrada 7499, con las alteraciones introducidas en el Plano "03. Planta general y separación a linderos", presentado con fecha 28 de noviembre de 2018 y registro de entrada 12865 y el "Anexo al Proyecto de Actuación para Campamento de Turismo. Parcela nº 85 del Polígono 18 T.M. de Tarifa", presentado con fecha 18 de febrero de 2019 y registro de entrada 1861.

G. VALORACIÓN

El coste de ejecución de las instalaciones recogido en el "Documento nº 2: Presupuesto" de la Memoria del Proyecto de Actuación, 112.272,66 €, se considera adecuada para las instalaciones descritas en él, sin perjuicio de que, una vez desarrollado el proyecto de ejecución, en el caso de que se apruebe el Proyecto de Actuación, se ajuste dicha cantidad a los efectos de determinar la cuantía de la prestación compensatoria por el uso y aprovechamiento de carácter excepcional y de la garantía por incumplimiento e infracciones.>>

- Con fecha 09.05.2023 tiene entrada en el Registro General de esta Corporación un oficio de la Jefatura del Servicio de Urbanismo de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, Delegación Territorial en Cádiz al que se adjunta informe de la Delegada Territorial, de fecha 02.05.2023, en materia urbanística, al proyecto de actuación, de fecha 02.05.2023, en cuyo apartado 3.2 se recoge lo siguiente: <<3.2. CONTENIDO DOCUMENTAL DEL PROYECTO DE ACTUACIÓN: En el documento se ha justificado el cumplimiento de los cuatro requisitos de admisibilidad a trámite expuestos en el artículo 42.1 de la LOUA:

- a) Utilidad pública e interés social. Se justifica en el apartado C.1 de la memoria. Se fundamenta la utilidad pública o el interés social en los siguientes aspectos: 1º Dar a conocer el entorno natural del T.M. de Tarifa. 2º Fomento del turismo ecológico. 3º Refuerzo del modelo productivo y estabilizar la temporalidad existente.
- b) Procedencia o necesidad de implantación en suelo no urbanizable. Se justifica en el apartado C.3 de la memoria. El hecho de que la actividad que se pretende desarrollar tenga una relación directa con el medio natural y se desarrolle alejada del tejido urbano, es lo que hace necesario la implantación en suelo no urbanizable.
- c) Compatibilidad con el régimen de la correspondiente categoría de suelo. El Plan General de Ordenación Urbana vigente en el municipio de Tarifa clasifica el suelo en cuestión como suelo no urbanizable común. En el apartado C.4 de la memoria del Proyecto de Actuación se justifica la compatibilidad con la normativa del PGOU vigente. En el artículo 5.3.1 del PGOU se recoge que en suelo no urbanizable, con carácter general, se podrán autorizar los usos, edificaciones e instalaciones de utilidad pública o interés social que hayan de emplazarse en el medio rural.
- d) No inducir a la formación de nuevos asentamientos. Se justifica en el apartado C.5 de la memoria. El Proyecto de Actuación se adecúa al contenido mínimo establecido en el Art.42 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía. (...)>>

- Con fecha 01.09.2023, emite informe el Técnico Asesor Jurídico.

A la vista de lo expuesto, elevo al Pleno de la Corporación la siguiente PROPUESTA DE ACUERDO

Primero.- Desestimar el escrito de alegaciones presentado con arreglo a lo siguiente:

- Escrito de alegaciones de Vanesa María Rivera Girón (Agaden: Asociación Gaditana para la Defensa y Estudio de la Naturaleza), con registro número 12062 en fecha 28.10.2019 (también recibido mediante oficio de la Secretaría General Provincial de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, Delegación Territorial en Cádiz, de fecha 06.11.2019, con entrada en fecha 21.11.2019): "Se da respuesta al mismo en el sentido indicado en el apartado 3 (consideraciones a las alegaciones presentadas) del informe emitido por el Arquitecto Municipal en fecha 01.03.2023, antes transcrito en la parte expositiva, con las siguientes consideraciones adicionales, sin perjuicio de lo anterior y a mayor abundamiento:

1ª.- En el expediente consta el informe emitido por el Ingeniero Técnico Forestal Municipal (Área de Patrimonio y Montes), en fecha 23.12.2016, en el que se recoge lo siguiente: "(...) Según la documentación que obra en el área de Montes y Medio Ambiente de este Ayuntamiento, los terrenos donde se pretenden el campamento turístico, se localiza dentro de los límites del M.U.P. Betis y, se corresponde con uno de los enclavados reconocidos como propiedad particular en el deslinde del citado monte con la letra D. (...)".

2ª.- Y en cuanto se refiere a la naturaleza jurídica y efectos de la Declaración de Quebec sobre el ecoturismo, de fecha 22.05.2022, se observa lo siguiente:

a).- En el apartado 1 del artículo 96 de la Constitución Española de 1978, se recoge lo siguiente: "Artículo 96 1. Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados en España, formarán parte del ordenamiento interno. (...)".

b).- No se ha localizado publicación alguna de dicha Declaración de Quebec en el Boletín Oficial del Estado.

c).- En el tercer párrafo de tal Declaración (conforme al texto publicado por la Organización Mundial del Turismo -organismo especializado de las Naciones Unidas-), se expresa lo siguiente: "El presente documento tiene en cuenta el proceso preparatorio, así como los debates celebrados durante la Cumbre. Es el resultado de un diálogo multisectorial, aunque no se trata de un documento negociado. Su principal objetivo es preparar un programa preliminar y una serie de recomendaciones para el desarrollo de actividades de ecoturismo en el contexto del desarrollo sostenible."

d).- En consecuencia, desde el punto de vista constitucional, tenemos que dicha Declaración de Quebec no tiene la naturaleza de tratado internacional publicado en España que forme parte de nuestro ordenamiento y, como se explica en su propio contenido, se trata de un documento no negociado, preliminar y con meras recomendaciones, lo que lleva a considerar que simplemente se queda en unos aspectos preliminares internacionales pero sin llegar al extremo de consumir una relación jurídica que tenga fuerza obligatoria en nuestro derecho interno.

Segundo.- Aprobar el PROYECTO DE ACTUACIÓN para campamento de turismo, con emplazamiento en la zona de Betis, polígono 18, parcela 85, promovido por MARÍA MAGDALENA RAMÍREZ BAUTISTA, presentado con entrada en fecha 28.06.2018, junto con los anexos presentados con entrada en fechas 28.11.2018 (plano 03), 18.02.2019 (plazos de inicio y duración de las obras) y 27.03.2019 (escritura relativa a la caracterización jurídica de los terrenos).

Tercero.- En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 52.4 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (en adelante: LOUA), la actuación referida se autoriza por un plazo de CINCUENTA AÑOS, renovables.

Cuarto.- La resolución plenaria deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de la notificación de la misma a los interesados que resulten del expediente.

Quinto.- La licencia de obras deberá solicitarse en el plazo máximo de un año a partir de la aprobación del proyecto de actuación (junto a cuya solicitud se aportarán los informes, autorizaciones sectoriales y concesiones correspondientes, a tenor de lo previsto en el artículo 172 de la LOUA); con ocasión del otorgamiento de la licencia de obras, se devengará la correspondiente prestación compensatoria destinada al Patrimonio Municipal de Suelo (artículo 52.5 LOUA) y, asimismo, deberá prestarse la garantía legalmente establecida (artículo 52.4 LOUA).

Sexto.- Remitir certificación del acuerdo al Coordinador de Urbanismo para su conocimiento y constancia en el expediente relativo a la licencia solicitada en su día.

Sometida la propuesta a votación, conforme al artículo 98 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, es aprobada por mayoría (15 votos a favor) no habiéndose emitido ningún voto en contra y la abstención correspondiente, conforme al siguiente detalle:

Votan a favor:

- José Antonio Santos Perea, Ignacio Trujillo Jaén, Luis Aguilar Pérez, María del Rocío García Pichardo, Mercedes María Triviño Romero, Ricardo Silva Jiménez y Carlos Jesús Blanco Peralta (Grupo Municipal Popular Tarifa).

- Jorge Benítez Navarro y Celia María Rico Fernández (Grupo Municipal Nuevos Aires Tarifa).

- Francisco Ruiz Giráldez, Lucía Trujillo Llamas, Ignacio Blanco Peralta, María Manella González, Francisco Javier Terán Reyes y Sandra Navarro Moret (Grupo Municipal Socialista Tarifa).

Se abstiene:

- José Antonio Escribano Barrios (Grupo Municipal Ganar Tarifa para la Gente)."

El citado acuerdo se transcribe conforme al correspondiente certificado que consta en el expediente, expedido antes de ser aprobada el acta que lo contiene y a reserva de los términos que resulten de la aprobación de la misma, según dispone el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Contra el citado acuerdo podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, ante el Ayuntamiento Pleno o, directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en Algeciras. No obstante, podrá ejercitarse cualquier otro que se estime oportuno.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.1.f) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

En Tarifa, a dieciocho de octubre de dos mil veintitrés. El Alcalde-Presidente, José Antonio Santos Perea. Firmado. El Secretario General Accidental, Francisco Javier Ochoa Caro. Firmado. El Asesor Jurídico F.A.R.R. Francisco Antonio Ruiz Romero. Firmado.

Nº 142.636

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 2 de noviembre de 2023 aprobó provisionalmente los siguientes expedientes relativos a ordenanzas fiscales de este Ayuntamiento:

- Imposición y aprobación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Instalación de Quioscos en la vía pública.

- Imposición y aprobación de Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por utilización de puestos de venta en los Mercados Municipales de Abastos.

- Imposición y aprobación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por instalación de puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos, atracciones o recreo, situados en terrenos de uso público local, así como industrias callejeras y ambulantes.

- Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por entrada de vehículos a través de las aceras y reservas de vía pública para aparcamiento exclusivo o para usos diversos ocasionales.

- Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por licencias de Autotaxis y demás vehículos de alquiler

De conformidad con lo dispuesto en el art. 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), los mencionados acuerdos se expondrán en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento durante treinta días, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, dentro de los cuales los interesados podrán examinar los expedientes y presentar las reclamaciones que estimen oportunas; así mismo, el presente Edicto habrá de ser publicado en un diario de los de mayor difusión de la provincia, de conformidad con el artículo 17.2 TRLRHL.

Del mismo modo, de conformidad con el artículo 17.3 TRLRHL, finalizado

el período de exposición pública, el Ilustre Ayuntamiento Pleno adoptará los acuerdos definitivos que procedan, resolviendo las reclamaciones que se hubieran presentado y aprobando la redacción definitiva de las modificaciones a que se refieran los acuerdos provisionales.

En el caso de que no se hubieran presentado reclamaciones, se entenderán definitivamente adoptados los acuerdos, hasta entonces provisionales, sin necesidad de acuerdo plenario.

En la Ciudad de San Roque, a 10 de noviembre de 2023. EL ALCALDE – Firmado: Juan Carlos Ruiz Boix.

Nº 152.012

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO

Por Decreto núm. VJTRI-01141-2023 han sido aprobadas las listas cobratorias de los siguientes tributos:

Precio público por prestación de servicio en la escuela infantil municipal – meses septiembre a diciembre de 2023.

Precio Público por prestación de servicio en instalaciones deportivas (escuelas deportivas) – meses octubre a diciembre de 2023.

Precio Público por el servicio de ludoteca – meses de octubre a diciembre de 2023.

Los mismos quedarán expuestos al público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento por un período de QUINCE DÍAS, de conformidad con lo establecido en el apartado 5º del artículo 103 de la Ordenanza Fiscal General.

Plazo de pago en período voluntario: desde el 24 de noviembre de 2023 hasta el 26 de enero de 2024.

Lugar de pago: Entidades bancarias colaboradoras con los dísticos que previamente se podrán obtener a través de la Sede Electrónica del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excma. Diputación Provincial de Cádiz o contactando por correo electrónico o por teléfono. Igualmente, presencialmente en la oficina municipal del Servicio situada en la calle Plazuela número 1, de lunes a viernes de 9 a 13 horas.

Recursos: contra el contenido y el acto de aprobación de los diferentes padrones podrá formularse Recurso de Reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública del correspondiente padrón.

Advertencias: Transcurrido el período voluntario de pago se iniciará el periodo ejecutivo, que determina el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

20/11/23. En Vejer de la Frontera. EL ALCALDE. Por Decreto de fecha 21/06/2023. LA CONCEJALA DELEGADA DEL ÁREA DE ECONOMÍA, HACIENDA, SALUD Y CONSUMO. María Dolores de Melo Rodríguez. Firmado.

Nº 157.585

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO ANUNCIO

Mediante Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el día 10 de noviembre de 2023, se ha aprobado definitivamente el Proyecto de Reparcelación del ARI CA04 LA ALBENDA, redactado por el arquitecto Alejandro Mesa González.

Lo que se traslada para general conocimiento; advirtiéndose que, contra dicho acuerdo, podrá interponerse los siguientes recursos:

- Reposición, con carácter potestativo, ante el mismo órgano, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente de su notificación. Se entenderá desestimado si transcurre un mes desde su presentación sin notificarse su resolución (artºs. 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

- Contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al del recibo de esta notificación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en Cádiz, o seis meses desde el momento en que debe entenderse presuntamente desestimado el recurso de reposición previamente presentado, si fuese pertinente (artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa).

- Cualquier otro recurso que estime procedente (artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre).

San Fernando, a 20/11/23. Fdo.: Rafael de Cózar Pérez, Jefe de Servicio de Planeamiento Urbanístico. 21/11/23. Fdo.: María Dolores Larrán Oya, Secretaria General.

Nº 158.069

AYUNTAMIENTO DE ROTA ANUNCIO

Expte.: 1A/2023 nº 27. Expte. Gestiona: 16034/2023. Información Pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de 30 días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

Se aprueba inicialmente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada en primera citación el día 15 de noviembre de 2023, al punto 4º, la modificación de la redacción actual del texto que incorpora el párrafo 7 del artículo 36 de la vigente Ordenanza Municipal de Protección contra la Contaminación Acústica en el término de Rota, publicada en el B.O.P. de Cádiz núm. 82 de fecha 04 de mayo de 2006, donde se elimina la exigencia del cumplimiento de determinados requisitos o características relativas a la superficie mínima que deben de tener los Establecimientos

especiales de hostelería con música y los de Ocio y Esparcimiento, así clasificados según el Decreto 155/2018, de 31 de julio.

Se somete al trámite de información pública y audiencia a los interesados, durante el plazo de 30 días a contar desde el siguiente a la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Así mismo, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 13.1 c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, se deberá publicar el texto de la versión inicial en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento.

El expediente se encuentra en la Oficina Técnica Municipal, donde podrá examinarse para presentar cuantas reclamaciones y sugerencias se estimen oportunas, dándose por aprobada definitivamente si durante el plazo concedido no se presenta reclamación o alegación alguna.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49. b) de la Ley 7/85 de Bases de Régimen Local.

En la Villa de Rota, a 21/11/23. EL ALCALDE- PRESIDENTE, José Javier Ruiz Arana. Firmado.

Nº 158.088

AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA ANUNCIO

Por Decreto núm. VJTRI-01152-2023 ha sido aprobada la lista cobratoria adicional núm. 1 de la Tasa por abastecimiento de agua correspondiente al quinto bimestre de 2022.

Las mismas quedarán expuestas al público por un período de QUINCE DIAS contados a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el apartado 5º del artículo 103 de la Ordenanza Fiscal General.

Dichas listas cobratorias, se encuentran a disposición de los interesados en la Unidad Administrativa de Gestión Tributaria del Ayuntamiento de Vejer de la Frontera situada en la calle San Juan número 22 de Vejer de la Frontera, se podrá realizar la consulta mediante medios telemáticos dirigiéndose a gestiontributaria@ayuntamientovejer.org o mediante cita previa concertada al teléfono 956 450 004).

Plazo de pago en período voluntario: desde el 4 de diciembre de 2023 al 5 de febrero de 2024.

Lugar de pago: En las entidades bancarias colaboradoras con los dísticos que recibirán en su domicilio o que pueden obtener en la oficina del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excma. Diputación Provincial de Cádiz, sita en la C/ Plazuela núm. 1 de lunes a viernes de 9 a 13 horas (teléfono 856 940 261), a través de la Sede Electrónica de este Servicio Provincial (sprygt.dipucadiz.es) o con la aplicación DipuPay.

Recursos: contra el contenido y el acto de aprobación de las listas cobratorias podrá formularse Recurso de Reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública.

Advertencias: Transcurrido el período voluntario de pago se iniciará el período ejecutivo, que determina el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

22/11/23. En Vejer de la Frontera. EL ALCALDE. Por Decreto de fecha 21/06/2023. LA CONCEJALA DELEGADA DEL ÁREA DE ECONOMÍA, HACIENDA, SALUD Y CONSUMO, María Dolores de Melo Rodríguez. Firmado.

Nº 158.159

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

Miguel Fermín Alconchel Jiménez Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios (Cádiz), en virtud de las competencias que me confiere el ordenamiento jurídico, vengo en dictar el siguiente,

DECRETO

Departamento: Alcaldía. Expte./Ref: 2023/DYN_01/002069. Asunto: Retribuciones Concejales dedicación parcial según Acuerdo sesión plenaria de 9 de octubre de 2023. Interesado: Dª. María de los Ángeles Gallego Gavira.

Visto el acuerdo adoptado en la sesión celebrada el día 9 de octubre de 2023.

Visto el informe de la Intervención de este Ayuntamiento de consignación presupuestaria para retribuciones concejales dedicación exclusiva y parcial, de fecha 3 de octubre de 2023.

A la vista de lo que antecede De acuerdo con lo dispuesto en el art. 75 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, así como el art. 13 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por lo que se establece que los miembros de las Corporaciones locales tendrán derecho a percibir, con cargo al Presupuesto de la Entidad local, las retribuciones e indemnizaciones que correspondan, VENGO EN RESOLVER:

Primero.- Dejar sin efecto a fecha 1 de diciembre de 2023 la dedicación exclusiva dictada a favor de Dª. María de los Ángeles Gallego Gavira por Decreto nº 1510 de fecha 2 de agosto de 2023 .

Segundo.- Establecer la relación de cargos de esta Corporación Local a desempeñar en régimen de dedicación parcial en los términos siguientes, con las retribuciones anuales brutas totales que se indican, a percibir en doce mensualidades ordinarias y dos pagas a abonar en los meses de junio y diciembre:

CARGO: Concejala: Dª. María de los Ángeles Gallego Gavira. RETRIBUCIONES: 19.100,00 € 50%

Tercero.- Dese traslado de la presente resolución a todos cuantos pudieran considerarse afectados por el contenido de la misma, así como al Departamento de Intervención y al Departamento de Personal.

Cuarto.- La presente Resolución tendrá fecha de efectos de 1 de diciembre de 2023 y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón electrónico de anuncios de este Excmo. Ayuntamiento y Portal de la Transparencia.

Quinto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Así lo dijo, manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios en la fecha de la firma electrónica que figura en el presente Documento. De lo que como Secretario doy fe y se procede a su transcripción al Libro de Resoluciones.

22/11/23. EL ALCALDE. Fdo. Miguel Fermín Alconchel Jiménez. LA SECRETARÍA - INTERVENTORA, P.D. 1725 de fecha 26 de septiembre de 2023. Fdo.: Julia Hidalgo Franco.

Nº 158.213

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS ANUNCIO

El Ilmo. Ayuntamiento de Los Barrios, en el Pleno Municipal de esta Villa, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de Septiembre de 2023, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo en relación a "Expte. Modificación Puntual de Elementos sobre la Ordenanza y PGOU de Los Barrios, (Cádiz), Subzona API 8, presentado por D. Gonzalo Rodríguez Mescua en nombre y representación de "Servicios Técnicos para infraestructuras de Telecomunicaciones, S.L.", acuerda:

PRIMERO.- Aprobar Inicialmente, de conformidad con los antecedentes expuestos, "Modificación Puntual de elementos sobre la Ordenanza y PGOU de Los Barrios, Subzona de Ordenanza API 8", solicitada por D. Gonzalo Rodríguez Mescua en nombre y representación de "Servicios Técnicos para Infraestructuras de Telecomunicaciones, S.L.", tal como establece el artículo 78.1 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía y 104.1 del Reglamento General de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, aprobado por Decreto 550/2022, de 29 de noviembre y 22.2.c) de la Ley 7/85, de 2 de abril Regulada de las Bases de Régimen Local.

SEGUNDO.- Someter a información Pública en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede del Ayuntamiento de Los Barrios (<https://sede.losbarrios.es/opencms/opencms/sede>), en el Tablón Electrónico de anuncios de la Corporación, en uno de los diarios de mayor difusión provincial, así como en el Portal de Transparencia (<https://sede.losbarrios.es/opencms/opencms/sede>), por plazo no inferior a veinte días.

En el trámite de información pública de los procedimientos de aprobación de los instrumentos de planeamiento urbanístico y sus innovaciones, la documentación expuesta al público deberá incluir Resumen Ejecutivo con el contenido que se establece en el art. 85.1.e) del mencionado Reglamento.

TERCERO.- Durante el período de información pública, se hará un llamamiento a los propietarios incluidos en el ámbito de actuación, así como a los municipios colindantes que pudieran verse afectados; además de requerir los informes sectoriales previstos legalmente como preceptivos y se hará una consulta a las compañías suministradoras respecto a las infraestructuras y servicios técnicos que deban ejecutarse.

CUARTO.- Se solicitará, a su vez, informe preceptivo a la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, conforme a lo dispuesto en el art. 107 del Reglamento de la LISTA, adjuntando un ejemplar del instrumento aprobado inicialmente, completo y diligenciado, que deberá ser emitido en el plazo de tres meses, a contar desde el día siguiente a la presentación de la documentación anterior en el registro del órgano competente para su emisión.

17/11/23. EL ALCALDE. Por Decreto nº 1311/2023, de 23 de Junio de 2023. LA CONCEJALA DE URBANISMO. Fdo.: Sara Lobato Herrera. Nº 158.256

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS ANUNCIO

El Ilmo. Ayuntamiento de Los Barrios, en Junta de Gobierno Local de esta Villa, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de Julio, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo en relación a "ESTUDIO DE DETALLE DE LAS PARCELAS P-128 Y P-129", sitas en C/ Jorge Luis Borges de la Urbanización "Los Cuartillos", Sector 7, en Los Barrios (Cádiz), acuerda:

URBANISMO

"PUNTO 1.- Expte. 2022/PES_02/001051, Aprobación definitiva Estudio de Detalle de las Parcelas P-128 y P-129, Urb. Los Cuartillos, Sector 7, Los Barrios (Cádiz).

Primero.- Adopción de Acuerdo de aprobación inicial del "Estudio de Detalle de las parcelas P-128 y P-129 sitas en C/ Jorge Luis Borges "Los Cuartillos". Sector 7. Los Barrios (Cádiz)", presentado por D. José Luis Oliva Pérez, en representación de D. Jesús Torres Llinas y Dª Herminia Belén Ceballos González.

Segundo.- Continuar con su tramitación, sometiéndose el presente expediente a información pública por un plazo no inferior a veinte días hábiles, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el Tablón de Edictos Electrónico de este Ayuntamiento así como en el Portal de Transparencia; debiéndose publicar en la página web del Ayuntamiento el documento completo del Estudio de Detalle y el Resumen Ejecutivo, cumpliendo con la normativa de Protección de Datos, y se notificará además individualizadamente a todos los propietarios y demás interesados afectados, así como a los municipios comprendidos en el ámbito territorial del Estudio de Detalle.

El Ilmo. Ayuntamiento de Los Barrios, en Junta de Gobierno Local de esta Villa, en sesión ordinaria celebrada el día 3 de octubre, se procede a su rectificación, aprobándose con la siguiente denominación:

URBANISMO

"PUNTO 1.- Expte. 2022/PES_02/001051, Aprobación inicial Estudio de Detalle de las Parcelas P-128 y P-129, Urb. Los Cuartillos, Sector 7, Los Barrios (Cádiz).

18/10/23. EL ALCALDE. Por Decreto nº 1311/2023 de 27 de Junio. EL CONCEJAL DE URBANISMO. Fdo.: Sara Lobato Herrera. Nº 158.258

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA ANUNCIO

José Manuel Vera Muñoz, Teniente de Alcalde – Delegado de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, hace saber:

Que por Resolución de Alcaldía núm. 6936 de 23 de noviembre de 2023, y tras la finalización del proceso selectivo tramitado para cubrir una plaza vacante de Arquitecto/a Técnico/a mediante oposición libre vacante en la Plantilla del Personal Funcionario de este Ayuntamiento incluida en la Oferta de Empleo Público del año 2019, se ha procedido al nombramiento como ARQUITECTO TÉCNICO, Funcionario de carrera, grupo A, subgrupo A2, Administración Especial. Subescala Técnica. Categoría Técnico/a Grado Medio, a Álvaro de Joaquín Aragón Forero, al ser la persona aspirante propuesta por el Tribunal Seleccionador

Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 25 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Chiclana de la Frontera, a 24/11/2023. Fdo. José Manuel Vera Muñoz. EL TENIENTE DE ALCALDE – DELEGADO DE PERSONA. Según delegación realizada por Decreto de Alcaldía número 4.006 de 19 de junio de 2023 (publicado en el BOP nº 125 de 4 de julio de 2023). Nº 159.519

AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA ANUNCIO

Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha 21 de noviembre de 2023, se aprobó inicialmente la modificación presupuestaria nº 14/23 de crédito extraordinario financiado con remanente líquido de tesorería en el presupuesto municipal de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 05 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales se someten dichos acuerdos a información pública durante QUINCE DÍAS, contados desde la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, a efectos de que los interesados puedan presentar reclamaciones ante el Pleno del Ayuntamiento. En caso de no presentarse alegaciones durante el período de información pública se entenderá elevado a definitivo dicho acuerdo.

Lo que se hace público a los efectos oportunos en Trebujena a 22/11/2023. EL ALCALDE. Fdo: Ramón Galán Oliveros. Nº 161.938

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

N.I.G.: 110204420210003437. Procedimiento: Despidos / Ceses en general 1166/2021. Materia: Despido. De: CONCEPCIÓN SAMPER HURTADO. Graduado/a social: JOSE GUTIÉRREZ GONZÁLEZ. Contra: SERVICIOS HOSTELEROS PORTUENSES S.L. y FOGASA. Abogado/a: LETRADO DE FOGASA - CÁDIZ.

Letrado de la Administración de Justicia D. Alfonso Meneses Domínguez hago saber:

Que en los autos DSP 1166/2021 que se tramitan en este órgano judicial, se ha acordado:

- Citar a SERVICIOS HOSTELEROS PORTUENSES S.L., por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 29/05/2024 a las 09:45 y 10:15 horas, respectivamente en la Sala de Vistas Nº 2 Planta Baja (Avda. Alcalde Álvaro Domecq, 1), Jerez de la Frontera de este Juzgado.

La cédula de citación se encuentra a disposición del/de la citado/a en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a SERVICIOS HOSTELEROS PORTUENSES S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l de la provincia.

En Jerez De La Frontera, a 15/11/23. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, ALFONSO MENESES DOMÍNGUEZ. Firmado. Nº 158.081

Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959