

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento, y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Camas (personal laboral).

Expediente: 41/01/0139/2022.

Fecha: 14 de julio de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Eva María Pérez Ramos.

Código: 41000262011981.

Visto el acuerdo de modificación parcial del convenio colectivo del Ayuntamiento de Camas (Código 41000262011981), suscrito el 26 de enero de 2022.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del acuerdo de modificación parcial del convenio colectivo del Ayuntamiento de Camas (Código 41000262011981), suscrito el 26 de enero de 2022.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 14 de julio de 2022.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

ACTA

Siendo las 11:00 horas del día 26 de enero de 2022, el Comité de empresa con el siguiente orden del día:

1. Aprobación del el acta anterior.
2. Comunicación recibidas.
3. Aprobación si procede de la rectificación y corrección de las modificaciones del convenio.
4. Aprobación si procede de la modificación del convenio del personal laboral.
5. Ruegos y preguntas.

Por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.):

José Antonio Sequera Ramírez.
Rocío Sánchez Ibáñez.
Andrés J. Martín Sánchez.

Por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (C.S.I-F):

Dolores Jiménez Huete
Juan José Adorna Romero.

Por Comisiones Obreras (CC.OO):

María Jesús Naranjo Avilés.

Primer punto del orden del día. Lectura acta anterior. Aprobación, si procede.

Se da lectura anterior y se aprueba por unanimidad.

Segundo punto del orden del día. Comunicaciones y escritos

No se han recibido y enviados escritos ni comunicaciones.

Tercer punto del orden del día. Aprobación si procede de la rectificación y corrección de las modificaciones del XII Convenio, para la implantación de la RPT.

Se da lectura a la propuesta de modificación del convenio, negociado y acordado en Mesa General del 14 de enero del 2022, y tras el debate el CSIF manifiesta su disconformidad por no haber recibido la documentación en tiempo y forma, el presidente del Comité manifiesta que el documento es el mismo que se aprobó en la última reunión de comité incluyendo los párrafos negociado en la MGN del 14 de enero del 2022 en la que participo el CSIF y que solo se incorpora en la tabla las categorías que faltan y se a corregido algunos datos de antigüedad y los párrafos modificados y están subrayados de color amarillo, tras un intenso debate se somete a votación las correcciones y rectificaciones planteadas en el documento y se aprueba por parte del comité de empresa con la siguiente votación: A favor CCOO y UGT y en contra el CSIF..

Conforme se finaliza la reunión siendo las 12:00 horas, todos los presentes firman la presente acta en Camas a 14 de enero de 2022:

María Jesús Naranjo Avilés.
José Antonio Sequera Ramírez.
Rocío Sánchez Ibáñez.
Juan José Adorna Romero.
Dolores Jiménez Huete.
Andrés J. Martín Sánchez.

MODIFICACIÓN DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAMAS

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 7. Propuesta: Sustitución del párrafo entrecomillado.

Artículo 7. *Plantilla del personal.*

«1. El Ayuntamiento de Camas negociará, bajo los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, en todas aquellas materias a que se refiere el artículo 37.1 apartados c, d, f, i y m del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, con el Comité de Empresa. Los siguientes acuerdos y reglamentos para el personal laboral del Ayuntamiento de Camas:

- 1.1. Plan de choque para reducir la temporalidad.
- 1.2. Plan Ordenado de Promoción Interna y fondos para la formación.
- 1.3. Reglamento que fijará los criterios para la asignación de las retribuciones del complemento de productividad / incentivo al rendimiento, y el establecimiento de un sistema que permita llevar a cabo la evaluación del desempeño.
- 1.4. Sistema de Carrera Profesional Horizontal.
- 1.5. Reglamento de segunda actividad / adaptación del puesto.
- 1.6. Reglamento de provisión de puestos de trabajo.
- 1.7. Criterios generales aplicar en las ofertas de empleo público.»

2. Durante el mes de enero de cada año, los servicios de personal del Ayuntamiento de Camas confeccionarán una relación de los trabajadores que presten servicios en régimen laboral con especificación de los siguientes datos: nombre y apellidos, fecha de ingreso, categoría profesional y fecha en que corresponde el aumento de antigüedad. Esta relación se facilitará al Comité de Empresa.

Artículo 8. Propuesta de modificación. Sustitución apartado g) entrecomillado.

Artículo 8. *Relación de puestos de trabajo.*

1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- A) La relación de puestos de trabajo comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal laboral fijo y personal laboral eventual.
- B) La relación de puestos de trabajo indicará, en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos para su desempeño y las retribuciones que correspondan a los mismos.
- C) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Camas, serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.
- D) La creación, modificación, refundición de puestos de trabajo se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.
- E) La relación de puestos de trabajo deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.

Para la aprobación de estos cambios será necesaria la negociación con los representantes legales de los trabajadores, salvo la que afecte a las potestades de organización.

F) La relación de puestos de trabajos será pública y cualquier empleado tendrá acceso a la misma.

«G) El Ayuntamiento de Camas, bajo los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, en todas aquellas materias a que se refiere el artículo 37.1 apartados c y m del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, negociará las modificaciones puntuales de la RPT y VPT, como su revisión total, con los representantes sindicales. Y constituirá una Mesa o Comisión de trabajo permanente de la R.P.T., que se encargará de todo lo concerniente a este instrumento de planificación.»

Artículo 10. Jornada laboral y horario de trabajo. Modificación. Modificado apartado b) entrecomillado, nueva redacción al apartado d) y se incorpora un nuevo apartado j)

Artículo 10. *Jornada laboral y horario de trabajo.*

a) La jornada laboral a tiempo completa será de 35 horas semanales.

Las 35 horas serán efectivas y se ajustará quincenalmente el horario no cumplido, estableciéndose el o los días para compensación del tiempo no trabajado entre la Delegación de Personal y el propio trabajador, para lo cual se realizará un estudio individualizado, previo informe del jefe de servicio o del área correspondiente

«b) La jornada laboral será:

- b.a) Especial, trabajando rotativamente en turnos de mañana, tarde y noche, incluidos fines de semana y festivos. También turnos de noche fijos.
- b.b) Jornada especial de 24 horas de lunes a domingo. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados, domingos y festivos.

- b.c) Especial con horario partido de lunes a viernes que incluya trabajar los sábados. Especial orientada a completar una jornada según necesidad. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados.
- b.d) Especial con horario partido o Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde de lunes a viernes.
- b.e) Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a domingo.
- b.f) Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a sábado.
- b.g) Ordinaria realizada en horario continuado de mañana o tarde de lunes a viernes.»

c) El Ayuntamiento de Camas, cuando las necesidades del servicio lo requieran, establecerá un servicio mínimo para los sábados y domingo, este servicio deberá ser rotativo entre los trabajadores del colectivo afectado. Este tendrá carácter voluntario salvo que no se cubran las necesidades del servicio.

«d) La jornada habitual de trabajo del personal laboral de RSU y del servicio de limpieza viaria ordinaria será en horario continuado de mañana o tarde de lunes a domingo, trabajando 4 días seguidos, con dos días de descanso, estableciendo un cuadrante de servicios de 5 semanas con descanso de dos fines de semanas siempre que las condiciones del servicio lo permitan.»

e) El calendario laboral anual, su distribución semanal y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionarán por el Comité de Empresa y los representantes de la Corporación, siendo similar al del personal funcionario. Caso de disconformidad con el mismo, deberá ser acordado por la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control

f) El trabajador cuya jornada laboral le imponga un trabajo continuado durante más de cinco horas, tendrá derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos que le será computado a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

g) El horario con carácter general para el personal de servicios será único para todo el año:

Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 7:00 a 14:00 horas. Con las siguientes excepciones:

Desde el 15 de junio al día anterior al de aplicación de horario especial de FERIA de Camas reduciendo su jornada media hora

Desde el 23 de diciembre al 6 de enero se reducirá su jornada en media hora

h) El personal de oficina del Ayuntamiento se regirá por el horario de 8:00 a 15:00 horas estableciéndose la flexibilidad horaria consistente en facilitar que el personal comience su jornada laboral hasta treinta minutos antes de lo establecido en el calendario laboral y la finalice una vez alcanzada la jornada diaria fijada para dicho servicio.

Asimismo, y con carácter especial tendrán los siguientes horarios de referencia, en los siguientes periodos:

Desde el 15 de junio al día anterior al de aplicación de horario especial de FERIA de Camas de 8.00 a 14.30 horas.

Desde el 23 de diciembre al 6 de enero de 8.00 a 14.30 horas.

i) Durante las semanas de FERIA de Sevilla, FERIA de Camas y Semana Santa, la jornada de trabajo se reduce en una hora en su finalización. Esta reducción no contempla flexibilidad horaria.

Se podrá determinar un horario diferente para algunos servicios que por sus características así lo exigieran, debiéndose informar al Comité de Empresa.

Asimismo, y para todo el personal laboral, todos los viernes del año la jornada se reduce en 30 minutos en su terminación, contemplándose la flexibilidad horaria indicada anteriormente.

En aquellos servicios en los que resultará totalmente imposible aplicar los horarios anteriormente reseñados, se procederá a compensar a los trabajadores por el período de tiempo no disfrutado, bien diariamente o por acumulación de horas.

j) El personal tendrá derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

k) El personal laboral que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación relacionados con su puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Camas, tendrá preferencia a elegir turnos de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

l) El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo, desde el cese de la actividad hasta la reanudación de la misma.

Este descanso comprenderá como norma general el sábado y domingo, salvo excepciones. Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento en un mismo servicio, cuyo horario esté sometido a régimen de turnos, se le garantizará dicho descanso en la misma fecha, si así lo solicitaran.

«J) El Ayuntamiento de Camas negociará en el marco del artículo 37.1 apartado m) del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre la implantación de los siguientes reglamentos, que regularán:

- Horario.
- Control presencial.
- Flexibilidad horaria.
- Cuadrantes de servicios.
- Bolsa de horas a compensar.
- Teletrabajo.
- Adaptación del puesto o segunda actividad.»

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN Y CREACIÓN DE NUEVOS ARTÍCULOS PARTE RETRIBUTIVA Y DE LAS CONDICIONES PARTICULARES Y SINGULARES DE LOS TITULARES DE LOS PUESTOS «IMPLANTACIÓN RPT Y VPT».

Capítulo III. RÉGIMEN SALARIAL.

Artículo 16. Modificación. Propuesta de Modificación artículo entero.

Artículo 16. *Retribuciones.*

El salario del personal laboral del Ayuntamiento de Camas se compone de salario base, antigüedad y otros complementos.

Los complementos salariales fijos serán: complemento de productividad y complemento de puesto de trabajo.

Retribuciones básicas.

Salario base: La cuantía de las retribuciones básicas del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Camas son las que se fijan en la Tabla Anexo I de este convenio.

Antigüedad: El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes siguiente en el que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años, cinco, o múltiplo de cinco, años de servicios efectivos en el Ayuntamiento de Camas en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores y se retribuirán según el número y duración de las jornadas realizadas. Se fijan en la tabla anexo II de este convenio.

El importe del complemento de antigüedad se incrementará en cada ejercicio en el porcentaje que con carácter general establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Paga extraordinarias: Todo el personal laboral tendrá derecho a percibir tres pagas extraordinarias completas cuya cuantía será igual al 100 por 100 sobre el conjunto de las retribuciones mensuales. Cumpliendo con el desarrollo del artículo 19 de este convenio.

Retribuciones complementarias.

Complemento específico del puesto de trabajo: Se entiende por complemento de puesto aquel destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a circunstancias tales como su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad y otras análogas, por lo que su percepción se vincula y depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto que lo tenga asignado o de la permanencia de las circunstancias que cualifican el puesto.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en el citado puesto.

Complemento de productividad: Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor dedicación y un mayor rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o por la consecución de determinados objetivos o resultados. Está destinado a retribuir el especial rendimiento de actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo, apreciado en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Todo el personal laboral, que cumpla los requisitos exigidos para ellos en sus correspondientes puestos, tendrá derecho a percibir este complemento tras la aprobación del reglamento de productividad que lo regule.

Artículo 17. Modificación. Propuesta de modificación artículo entero.

Artículo 17. *Revisión salarial.*

La revisión salarial para 2022, 2023 y 2024 será de aplicación la subida de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la vigencia del presente convenio si esté se prorroga.

Artículo 18. Complemento específico del puesto de trabajo del personal laboral. Propuesta de modificación artículo entero.

Artículo 18. *Complemento específico del puesto de trabajo del personal laboral.*

Este complemento se valorará con la suma de los siguientes conceptos retributivos entre otros destinados a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a: Aprendizaje, volumen, cualificación, vencimiento, irreversibilidad, relaciones, impacto, jornada, disponibilidad, peligrosidad, penosidad, esfuerzo físico, esfuerzo intelectual, incompatibilidad.

Y se fija con los criterios de valoración utilizados y aprobados en pleno para la implantación de la RPT y VPT.

Para la corrección de errores, modificación, revisión y extinción de estos criterios de valoración utilizados de los conceptos destinados a retribuir las condiciones particulares, el Ayuntamiento de Camas negociará un sistema o procedimiento de revisión y la conformación de un órgano de seguimiento sobre los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, en las materias a que se refiere el artículo 37 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, que deberá ser aprobado por pleno municipal. Este complemento se le aplicará subida de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 19. Propuesta de modificación. Propuesta de modificación artículo entero.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente convenio devengará tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio y noviembre, como pagas de primavera, verano y Navidad, respectivamente. La cuantía de cada paga será: salario base más la antigüedad del trabajador más el complemento específico del puesto de trabajo. La cuantía de cada paga será: salario base más la antigüedad del trabajador más el complemento específico del puesto de trabajo y el complemento transitorio si existiera.

Artículo 20. Modificación. Propuesta de modificación artículo entero.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas extraordinarias serán voluntarias, equitativas y públicas para todo el personal.
2. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y solamente podrán realizarse en casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios. Para autorizar la realización de las horas, los Jefes de Servicios motivarán la urgencia, necesidad y emitirán informe que remitirán a la Delegación de Recursos Humanos.
3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria establecida en el correspondiente calendario laboral.
4. Se compensarán en descanso doble a las horas y fracción realizadas mínima de 30 minutos. Se establece el descanso mínimo por este concepto de una hora.
5. En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año, salvo causa de fuerza mayor.
6. Mensualmente el Jefe de Servicio de los Recursos Humanos pondrá a disposición del Comité de Empresa las horas extraordinarias autorizadas y realizadas dando acceso al Comité de Empresa a los expedientes electrónico que se asignen a efecto.
7. Trimestralmente la Delegación de Recursos Humanos y el Comité de Empresa determinarán por escrito si las horas extraordinarias realizadas han sido o no correctas, dejando constancia en los expedientes electrónico que se asignen a efecto. Documentos a incorporar: Por el Comité de Empresa certificado del acuerdo adoptado en reunión de Comité de Empresa y por el Jefe de Servicio de los Recursos Humanos informe emitido, si las horas extraordinarias realizadas han sido o no correctas.

Las horas extraordinarias irán reflejadas en la nómina como tales.

8. Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo al valor hora que resulte de la siguiente fórmula:

El valor de la hora normal (VHN) será resultante de dividir las retribuciones íntegras anuales que le corresponda recibir al trabajador, incluyendo todos los conceptos incluso las pagas extraordinarias, por el número de horas en cómputo anual de su jornada de trabajo, y sobre el mismo se aplicarán los siguientes coeficientes multiplicadores:

- a) Día laboral:
 - De 6 a 22 h: $VHN \times 1''25$.
 - De 22 a 6 h: $VHN \times 1''60$.
- b) Día festivo:
 - De 6 a 22 h: $VHN \times 2''00$.
 - De 22 a 6 h: $VHN \times 2''40$.

Estas horas se abonarán en la cuantía que se fije apareciendo como tales en las hojas de salario, o compensarla por tiempo equivalente de descanso retribuido.

9. En cada servicio será obligatorio tener un cuadrante en el que se establezca el orden para realizar horas extras que incluya a todo el personal interesado en prestar este servicio. Este cuadrante deberá dejar constancia de las incidencias que se produzcan cuando no se respete el orden y será custodiado por el Encargado o Jefe de Servicio y deberá estar a disposición si se requiere de la Delegación de Recursos Humanos y del Comité de Empresa.

10. Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de días libres si así lo desea el interesado, a excepción de las que se realicen durante los días festivos (que deberán ser abonadas en nómina).

Solamente se podrán compensar las horas extraordinarias dentro de los 6 meses siguientes a su realización y por causas mayores no se pudiera disfrutar se les abonará.

Artículo 21. Modificación. Propuesta de modificación artículo entero.

Artículo 21. *Complemento de nocturnidad.*

Este complemento desaparece y queda integrado en los siguientes artículos:

Artículo 10. *Jornada laboral y horario de trabajo.*

b) La jornada laboral será:

- a) Especial, trabajando rotativamente en turnos de mañana, tarde y noche, incluidos fines de semana y festivos. También turnos de noche fijos.
- b) Jornada especial de 24 horas de lunes a domingo. Intensiva, trabajando rotativamente en turnos de mañana o tarde que incluya jornada especial que incluye trabajar sábados, domingos y festivos.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

8. Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo al valor hora que resulte de la siguiente fórmula:

- a) Día laboral:
 - De 6 a 22 h: $VHN \times 1''25$.
 - De 22 a 6 h: $VHN \times 1''60$.
- b) Día festivo:
 - De 6 a 22 h: $VHN \times 2''00$.
 - De 22 a 6 h: $VHN \times 2''40$.

Artículo 22. Productividad. Propuesta de modificación artículo entero.

La productividad será regulada por un reglamento regulador que fijará los criterios para la asignación de estas retribuciones, y el establecimiento de un sistema que permita llevar a cabo la evaluación del desempeño de los empleados/as del Ayuntamiento de Camas, midiendo el interés, iniciativa, esfuerzo y resultados obtenidos por cada empleado/a, en definitiva, un sistema de regulación de la cuantificación y gestión del complemento de productividad/incentivo al rendimiento, como elemento que forma parte de la retribución de los empleados/as públicos, en atención a los principios recogidos en el artículo 5 y 7.2 b) del Real Decreto 861/1986 de 25 de abril, artículos 20.1 y 24 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado/a Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como el artículo 129.1 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumpliendo con ello la obligación de las Administraciones Públicas de actuar de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. Y será de aplicación tras la aprobación del mismo.

En dicho reglamento de productividad se tendrán en cuenta las circunstancias de especial intensidad o dedicación que supone, para determinados colectivos como el de RSU y Limpieza Viaria, realizar su jornada laboral durante los periodos de Feria y Navidad.

Artículo 23. Modificación. Propuesta de modificación del artículo entero (queda Integrado art. 18).

Artículo 23. *Complemento de convenio.*

Este complemento queda integrado en el artículo 18 de este convenio.

Artículo 24. Modificación. Propuesta de modificación del artículo entero.

Artículo 24. *Antigüedad.*

Los aumentos a percibir por antigüedad serán los siguientes: Trienios; quinquenios, según la cuantía establecida en la tabla anexo II, si bien para el cómputo de la antigüedad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para todos los trabajadores laborales del Ayuntamiento que accedan a una plaza fija o en interinidad, se establecerá el reconocimiento, a efectos de antigüedad, de los periodos trabajados en el Ayuntamiento de Camas y/o cualquier otra Administración Pública, como contratado laboral, independientemente de la categoría o plaza que ostente. Se procederá a su abono en el mes siguiente a la presentación de la solicitud por el trabajador, en la categoría y/o plaza que le corresponda en cada caso.

TABLA ANEXO I: SALARIO BASE. AÑO 2022 (ACTUALIZADAS CON LPGE 2022)

Categoría	Denominación del puesto	Salario	
		Mensual	Anual
1	Psicólogo/a	1.889,61	22.675,32
2	Educador/a Social,	1.679,65	20.155,80
	Arquitecto Técnico	1.679,65	20.155,80
	Trabajador/a Social	1.679,65	20.155,80
	Técnico/a Deportes, Técnico/a Deportes y Juventud	1.679,65	20.155,80
2a	Encargado/a de Control de Subvenciones	1.312,23	15.746,76
3a	Encargado/a RSU	1.291,24	15.494,88
	Encargado/a Limpieza Viaria	1.291,24	15.494,88
	Encargado/a de obras	1.291,24	15.494,88
	Encargado/a Electricidad	1.291,24	15.494,88
	Encargado/a mantenimiento y limpieza de edificios	1.291,24	15.494,88
	Encargado/a de jardinería	1.291,24	15.494,88
	Técnico/a auxiliar informática	1.291,24	15.494,88
	Administrativo/a	1.291,24	15.494,88
	Auxiliar de Biblioteca	1.291,24	15.494,88
	Técnico/a Auxiliar Deportivo/a	1.291,24	15.494,88
4a	Conductor/a RSU	1.154,76	13.857,12
	Mecánico/a RSU, Oficial/a 1ª Polivalente RSU	1.154,76	13.857,12
	Conductor/a Limpieza Viaria	1.154,76	13.857,12
	Notificador/a	1.154,76	13.857,12
	Recepcionista	1.154,76	13.857,12
	Subalterno/a	1.154,76	13.857,12
4b	Oficial/a 1ª Sepulturero/a	1.049,78	12.597,36
	Oficial/a 1ª Mantenimiento, Servicios Múltiples, Mantenimiento Tráfico, Pintor, Jardineros, Soldador-Herrero, Electricista, Polivalente, Servicios Múltiples (fontanero).	1.049,78	12.597,36
	Mecánico /a Conductor	1.049,78	12.597,36
	Conductor/a Jardinería, obras y vía pública	1.049,78	12.597,36
	Auxiliar Administrativo/a Atención ciud.	1.049,78	12.597,36
	Auxiliar Administrativo/a	1.049,78	12.597,36
	Ordenanza o reprotógrafo	1.049,78	12.597,36
	Auxiliar Ayuda Domicilio	1.049,78	12.597,36
5b	Peón/a Especialista RSU	997,29	11.967,48
	Peón/a Servicios múltiples y Guarda/esa cementerio.	997,29	11.967,48
	Peón/a Especialista Almacén	997,29	11.967,48
	Peón especialista Limpieza Viaria	997,29	11.967,48
	Operario/a, Peón/a Especialista, Peón/a Especialista: Albañil, Almacén, Limpieza, Limpieza viaria, Electricidad, Jardinería, RSU, Guardes/esa, Peón/a Servicios Múltiples, Peón/a Mantenimiento (cultura), Peón/a Polivalente (deportes)	997,29	11.967,48
	Guarda/esa	997,29	11.967,48
5a	Peón/a Limpieza Viaria	944,81	11.337,72
	Peón/a	944,81	11.337,72

Categoría	Denominación del puesto	Trienio		Quinquenio	
		Mensual	Anual	Mensual	Anual
1	Psicólogo/a	88,52	1.062,24	177,02	2.124,24
2	Educador/a Social,	75,62	907,44	151,18	1.814,16
	Arquitecto Técnico				
	Trabajador/a Social				
	Técnico/a Deportes, Técnico/a Deportes y Juventud				
2a	Encargado/a de Control de Subvenciones	46,20	554,40	92,42	1.109,04
3a	Encargado/a RSU	46,20	554,40	92,42	1.109,04
	Encargado/a Limpieza Viaria	46,20	554,40	92,42	1.109,04
	Encargado/a de obras	46,20	554,40	92,42	1.109,04
	Encargado/a Electricidad	46,20	554,40	92,42	1.109,04
	Encargado/a manten. y limpieza de edificios	46,20	554,40	92,42	1.109,04
	Encargado/a de jardinería	46,20	554,40	92,42	1.109,04
	Técnico/a auxiliar informática	46,20	554,40	92,42	1.109,04
	Administrativo/a	46,20	554,40	92,42	1.109,04
	Auxiliar de Biblioteca	46,20	554,40	92,42	1.109,04
	Técnico/a Auxiliar Deportivo/a	46,20	554,40	92,42	1.109,04

Categoría	Denominación del puesto	Trienio		Quinquenio	
		Mensual	Anual	Mensual	Anual
4a	Conductor/a RSU	40,89	490,68	81,78	981,36
	Mecánico/a RSU, Oficial/a 1ª Polivalente RSU	40,89	490,68	81,78	981,36
	Conductor/a Limpieza Viaria	40,89	490,68	81,78	981,36
	Notificador/a	40,89	490,68	81,78	981,36
	Recepcionista	40,89	490,68	81,78	981,36
	Subalterno/a	40,89	490,68	81,78	981,36
4.b	Oficial/a 1ª Sepulturero/a	38,77	465,24	77,54	930,48
	Oficial/a 1ª Mantenimiento, Servicios Múltiples, Mantenimiento Tráfico, Pintor, Jardineros, Soldador-Herrero, Electricista, Polivalente, Servicios Múltiples (fontanero).	38,77	465,24	77,54	930,48
	Mecánico /a Conductor	38,77	465,24	77,54	930,48
	Conductor/a Jardinería, obras y vía pública	38,77	465,24	77,54	930,48
	Auxiliar Administrativo/a Atención ciud.	38,77	465,24	77,54	930,48
	Auxiliar Administrativo/a	38,77	465,24	77,54	930,48
	Ordenanza o reprografía	38,77	465,24	77,54	930,48
	Auxiliar Ayuda Domicilio	38,77	465,24	77,54	930,48
5b	Peón/a Especialista RSU	37,14	445,68	74,32	891,84
	Peón/a Servicios múltiples y Guarda/esa cementerio.	37,14	445,68	74,32	891,84
	Peón/a Especialista Almacén	37,14	445,68	74,32	891,84
	Peón especialista Limpieza Viaria	37,14	445,68	74,32	891,84
	Operario/a, Peón/a Especialista, Peón/a Especialista: Albañil, Almacén, Limpieza, Limpieza viaria, Electricidad, Jardinería, RSU, Guardes/esa, Peón/a Servicios Múltiples, Peón/a Mantenimiento (cultura), Peón/a Polivalente (deportes)	37,14	445,68	74,32	891,84
	Guarda/esa	37,14	445,68	74,32	891,84
5a	Peón/a Limpieza Viaria				
	Peón/a	34,74	416,88	69,49	833,88

Clausula de garantía:

El personal laboral en activo a fecha del presente convenio mantendrá consolidado las cantidades que venía percibiendo hasta el momento por trienios o quinquenios, para el caso de que la nueva distribución de categorías laborales le resulte perjudicial en este aspecto. Dichas cantidades se actualizarán cada año conforme a las subidas permitidas por la LPGE.

(Siguen firmas ilegibles.)

15W-4750

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Resolución núm. 5416/2022, de 28 de julio, de la Diputación Provincial de Sevilla, por la que se acuerda «Personación en recurso contencioso-administrativo núm. 209/2022-Neg:1.º (P.A.), seguido ante el Juzgado de igual clase núm. 6 de Sevilla, a instancias de doña María del Carmen Morales Muriel, contra esta Diputación Provincial».

A efectos de emplazamiento a los interesados, se reproduce literalmente la resolución de referencia:

«Con fecha de 19 de julio, ha sido notificado al Servicio Jurídico Provincial, Decreto de 18 de julio por el que el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 6 de Sevilla, -dando traslado de la demanda formulada en el recurso núm. 209/2022-Neg.:1.º (P.A.), interpuesto por doña María del Carmen Morales Muriel, contra resolución núm. 1843/2022, de 18 de abril, por la que se aprueban las bases y convocatoria del concurso de méritos para la provisión de plazas en las plantillas de personal funcionario y laboral correspondientes a la Oferta Excepcional de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal-, requiere a esta Administración Pública para que remita el expediente administrativo, con al menos quince días de antelación del término señalado para la vista, fijada para el próximo día 21 de octubre de 2022.

Al tiempo, se comunica que deberá en su caso notificarse en los cinco días siguientes a la resolución por la que se acuerde su remisión del expediente, a cuantos aparezcan como interesados en el mismo, emplazándoles para que puedan personarse como demandados en el plazo de nueve días.

Por lo expuesto y, de conformidad con lo previsto en el art. 34.1.i) de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, esta Presidencia viene en resolver:

Remitir el expediente administrativo personándose esta Diputación Provincial como parte demandada en las actuaciones jurisdiccionales de anterior referencia, a cuyo efecto se faculta al Servicio Jurídico para proceder tan ampliamente como en Derecho fuere menester incluso para la preparación y formalización de recursos e incidentes procesales, emplazando a cuantos interesados aparezcan en este procedimiento».