

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el contenido del Acta de la Comisión Negociadora, de fecha 12 de abril de 2023, sobre Acuerdo Parcial del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Campo de Criptana, de la provincia de Ciudad Real, presentada por medios electrónicos a través del Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), el 1 de marzo de 2021, por D^a. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo de Ciudad Real

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la publicación del Acuerdo Parcial del Ayuntamiento de Campo de Criptana., de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13100082132017, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 14 de abril de 2023.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**ACUERDO DE PRÓRROGA DEL ACUERDO MARCO DEL PERSONAL FUNCIONARIO
DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO DE CRIPTANA**

En Campo de Criptana, a 26 de septiembre de 2022.

De una parte, y en representación del Ayuntamiento de Campo de Criptana, el Sr. Alcalde Presidente, D. Santiago Lázaro López.

Y de otra, los miembros de la Mesa de Negociación de Funcionarios del Ayuntamiento de Campo de Criptana, que a continuación se relacionan:

- D. Ángel David Vargas Molina, en representación de SPPL-CLM.
- D. Jesús Romero Manzanares, en representación de SPPL-CLM.
- Dña. Mercedes Romero Montealegre, en representación de CC.OO.
- D. Manuel Jiménez Ramírez, en representación de UGT (voz pero sin voto).
- D. Ángel Martín de las Puebas Rodríguez, en representación de CSIF (voz pero sin voto).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para el presente acto, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical y en base a ello,

Exponen:

El Estatuto Básico del Empleado Público, en su exposición de motivos, establece que la negociación colectiva de los funcionarios públicos habrá de contribuir a concretar las condiciones de empleo del personal al servicio de la Administración.

En base a ello, el Ayuntamiento de Campo de Criptana y la representación sindical suscribieron en 2017 el último texto de Acuerdo del Personal Funcionario, cuya vigencia finaliza el día 31 de diciembre de 2021, que fue objeto de publicación en el BOP de Ciudad Real nº 130, de fecha 11 de julio de 2017 e inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con número 13100082132017.

Con fecha 10 de diciembre de 2021 ambas partes acordaron con efectos, incluidos los efectos económicos, desde el 1 de enero de 2022, “prorrogar el Acuerdo Marco de Funcionarios del Ayuntamiento de Campo de Criptana”, así como la modificación del artículo 33 de dicho Acuerdo, que registrarán las relaciones y condiciones laborales de los funcionarios municipales hasta el 15 de octubre de 2022, sin perjuicio del acuerdo que pudiera adoptar antes fruto de la negociación”.

Durante este periodo ambas partes no han materializado ningún acuerdo al respecto. Dicho acuerdo fue objeto de aprobación por Pleno con fecha 16 de diciembre de 2021, y objeto de publicación en el BOP de Ciudad Real nº 18 de, de fecha 27 de enero de 2022 e inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Con objeto de evitar agravios comparativos entre el personal funcionario y el personal laboral, cuyo convenio colectivo se encuentra en periodo de ultraactividad desde el 1 de enero de 2022, se hace necesario dotar de un periodo de tiempo más extenso para negociar las condiciones laborales del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Campo de Criptana, conservando lo establecido en el Acuerdo Marco, habida cuenta de los términos establecidos en la prórroga acordada, cuya vigencia finaliza el 15 de octubre de 2022.

Es por todo ello, por lo que ambas partes llegan al presente:

ACUERDO.

Primero. Acuerdo de prórroga.

Prorrogar el “Acuerdo Marco de Funcionarios del Ayuntamiento de Campo de Criptana”, así como la modificación del artículo 33 de dicho Acuerdo que se recoge en el segundo apartado, que registrarán las relaciones y condiciones laborales de los funcionarios municipales hasta un nuevo acuerdo que pudiera adoptarse fruto de la negociación.

Segundo. Mantener la adaptación del artículo 33 referente al Complemento de Productividad.

La adaptación de dicho artículo aceptada por ambas partes es la siguiente:

“Artículo 33. Complemento de productividad.

1. Con objeto de retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el especial interés de sus funcionarios/as, el Alcalde, dentro de los límites marcados por la normativa en vigor, distribuirá la cuantía global asignada en el presupuesto para tal concepto entre los diferentes servicios o áreas, y resolverá su asignación individual, conforme a los criterios de reparto aprobados por el presente acuerdo marco.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

2. Criterios de reparto: El reconocimiento del derecho a la percepción de la productividad requerirá de informe-propuesta emitido por el Responsable superior del servicio, y motivado en la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

A. Realización por parte del funcionario/a de una serie de tareas objetivas de carácter extraordinario no incluidas dentro de sus funciones habituales y que hayan supuesto una mejora objetiva en el servicio.

B. Incremento de las cargas de trabajo, debido a circunstancias determinadas y definidas, siempre que no haya implicado dejar de realizar las tareas habituales y su causa no sea imputable a la actividad o actitud del funcionario/a.

2.B.1. En caso de incrementos de cargas de trabajo con tareas de superior categoría, se aplicará el coeficiente corrector 2; resultando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$P = [(S+CD) * 0,175] * 2$$

2.B.2. La prolongación en el tiempo del incremento de las cargas de trabajo, superado el horizonte temporal de 12 meses, conllevará la aplicación de un CT= 0,1666. Este horizonte temporal, establecido atendiendo al tiempo máximo de reacción para que el Ayuntamiento corrija la situación que genera disfunciones en la distribución de las cargas de trabajo, podrá ser objeto de revisión por la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo.

C. Realización de una propuesta de mejora del servicio siempre que ésta haya sido valorada como viable por el equipo de gobierno.

3. Sistema de reparto y cálculo de la productividad:

3.1. Reparto: Dentro de la cantidad total asignada en el presupuesto al complemento de productividad, se reservará el 55 por 100 para los conceptos recogidos en las letras A, B y C del apartado anterior, y un 45 por 100 restante para los conceptos referidos en la letra D.

3.2. Cálculo: El reconocimiento de la productividad se efectuará en cada caso concreto atendiendo a datos objetivos y fundamentados, y en su cálculo se tendrá en cuenta la prolongación en el tiempo de las circunstancias extraordinarias tomadas como base en la propuesta.

Se establece con carácter general la siguiente fórmula para el cálculo de la productividad:

$$P = (S+CD) * 0,175. \text{ En el que:}$$

P= Productividad.

S= Sueldo base referido a una mensualidad.

CD= Complemento de destino referido a una mensualidad.

CT= Coeficiente temporal= 0,175.

4. Sistema de devengo y abono:

4.1. Criterios A, B y C: Devengo mensual y abono semestral.

La cuantía total a abonar por este complemento no podrá exceder del importe que se haya determinado a tal efecto en el presupuesto para el ejercicio en curso.

La suma de los porcentajes obtenidos de acuerdo con los criterios del apartado 2 será la que determine el importe a abonar al trabajador como complemento de productividad.

La valoración de los criterios objetivos debe aplicarse a todos los empleados del Ayuntamiento, excluyendo al personal de elección política y al personal eventual. En el caso de que los servicios prestados por el trabajador no abarquen el año o la jornada completa, el importe de complemento que en su caso resulte se prorrateará en función del tiempo en el que se hayan prestado servicios efectivos durante el ejercicio de referencia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

5. La productividad así reconocida no conllevará ningún derecho individual respecto a valoraciones o estimaciones en periodos sucesivos, serán de conocimiento público, tanto para el resto de empleados/as como para las organizaciones sindicales, y no será percibido durante el disfrute de las vacaciones, ni cuando el empleado público se encuentre en situación de incapacidad temporal..

6. La incoación de expediente disciplinario o la imposición de cualquier sanción por tal concepto conllevará la pérdida de derecho a percibir cualquier complemento de productividad.

7. No se concederán otros complementos de productividad o concepto equivalente al personal municipal que no vengan determinados por los anteriores criterios objetivos.

8. Procedimiento: El procedimiento se iniciará con la solicitud del funcionario afectado a su superior, motivando las circunstancias que considera que originan el derecho a la percepción de la productividad.

El responsable superior emitirá informe-propuesta motivado con el visto bueno del Concejal Delegado, en el cual deberá reconocer o rechazar las circunstancias alegadas por el solicitante y elevar la propuesta, en caso de ser favorable a las pretensiones del solicitante, al Órgano municipal correspondiente para su aprobación y posterior comunicación a la Comisión Paritaria.

En caso de que el informe-propuesta del responsable superior sea negativo, lo comunicará al funcionario y a la Comisión Paritaria.

9. La ocultación o falseamiento de datos o documentos que den lugar a pagos de productividad diferentes a los que hubiesen resultado correctos, dará lugar para el responsable a la pérdida del derecho al abono del complemento de productividad y en su caso a la obligación de proceder a la devolución de las cantidades percibidas. Asimismo, el responsable no podrá percibir pagos por los conceptos señalados durante los siguientes tres años, todo ello con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse a cuyos efectos la Concejalía de Personal adoptará las medidas oportunas”.

Tercero. Condiciones del nuevo Acuerdo Marco.

Ambas partes se comprometen a que las condiciones del nuevo acuerdo marco del personal funcionario del Ayuntamiento de Campo de Criptana produzcan efectos, incluidos los efectos económicos, de forma inmediata tras su aprobación y entrada en vigor.

Cuarto. Compromiso de interpretación.

Las partes firmantes se comprometen a interpretar de buena fe lo establecido en el presente Acuerdo.

Quinto. Ratificación de acuerdo y traslado a la autoridad laboral.

Este acuerdo deberá ser ratificado por acuerdo del Pleno de la Corporación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dando traslado del mismo a la autoridad laboral competente.

Y en prueba de conformidad, lo firman en el lugar y día arriba indicados, a fin de ser propuesta de aprobación por el órgano competente.

Por el Ayuntamiento de Campo de Criptana:

Fdo. Santiago Lázaro López.

Por la representación de los trabajadores:

Fdo. Ángel D. Vargas Molina (SPPL).

Fdo. Jesús Romero Manzanares (SPPL).

Fdo. Mercedes Romero Montealegre (CCOO).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Fdo. Manuel Jiménez Ramírez (UGT).

Fdo. Ángel Martín de las Puebas Rodríguez (CSIF).

Anuncio número 1367

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>