

POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAL CONSORCIO CEIA3 2021

En cumplimiento de lo establecido en el punto e) del artículo 6 “Funciones del Consejo Rector” de los estatutos del Consorcio ceiA3, en adelante “estatutos” se expone la política de personal del consorcio ceiA3 que estará toda ella supeditada a la normativa estatal o autonómica que le sea de aplicación:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de los estatutos del consorcio relativo a Personal:

- Podrá participar en los objetivos del Consorcio personal perteneciente a entidades o instituciones que suscriban convenios con el Consorcio y personal contratado directamente por el consorcio, conforme a lo establecido en la Ley 40/2015 relativo al régimen de personal de consorcios.
- El personal del Consorcio podrá estar formado por personal técnico y de gestión que se adscribirá a las unidades funcionales de dirección, secretaría, administración, gestión, gabinete de comunicación y oficina de proyectos.

En lo referente al personal del consorcio

Sin perjuicio de las características específicas del personal en formación o contratado con cargo a proyecto con financiación y duración determinada, la estructura general de Gobernanza y Gestión del personal de consorcio se estructurará en las siguientes unidades:

- Gobernanza: Dirección Gerencia.
- Oficina de Proyectos.
- Administración /Gestión - Económica – Internacional.
- Gabinete de Comunicación – UCC.

En lo relativo a las características y tablas salariales por categoría son:

				Importe relativo año 2020
	Categoría	Número	Dotadas/Ocupadas a tiempo completo	Salario Anual (€)
Gobernanza	Dirección-Gerencia	1	1	57.805,44
Oficina de Proyectos	Técnico OPI	5	5/3-4	30.967,20
Oficina de Admon-Gestión- Económico-Internacional	Técnico Gestión- Internacional	2	2/1	19.550,58
Gabinete de Comunicación/UCC	Técnico Informático / TIC	3	3/2	17.602,25

Complemento de coordinación: 1.916,72 €/año.

Adicionalmente la oferta se complementa dos plazas a tiempo parcial (<25% dedicación) Of. Proy. y Gabinete Comunicación

Las plazas ocupadas podrán ser incrementadas en caso de nuevas fuentes de financiación adicionales.

En lo relativo al importe de los salarios y para el año 2021: En caso de que la Ley de Presupuestos Generales del Estado así como la normativa financiera o presupuestaria de aplicación lo permita y dentro de los límites establecidos en ellas, se acuerda una subida salarial que se calculará en función del IPC de 2020 y dentro de los citados límites, todo ello salvo norma legal que lo impida o exista un nuevo acuerdo de Consejo Rector revocando o modificando este punto.

De acuerdo con lo acordado en CR de febrero de 2018 se procederá a pasar a inscripción de contratos de tiempo superior a 3-4 años a situación de indefinidos de acuerdo con legalidad vigente.

A partir de enero de año 2021 se aplica el complemento de coordinación y relativo al área de Informática al actual técnico informático.

En lo referente a la contratación de personal:

- La contratación de personal del consorcio incluyendo el del personal en formación se hará siguiendo los principios de la publicidad y concurrencia competitiva mediante proceso selectivo de contratación.
- En el caso de que exista una fuente de financiación concedida que cuya finalidad se cubra con ese puesto la convocatoria de los mismos se hará por parte del coordinador general que actuará por delegación del consejo rector.
- Los procesos de contratación de personal incluirán, al menos, los siguientes puntos:
 - referencia al puesto de trabajo.
 - condiciones requeridas.
 - criterios de valoración.
 - régimen retributivo.
- En el caso de los puestos de trabajo adicionales a los establecidos en el apartado anterior y que no estén financiados por un proyecto concreto o una fuente de financiación prevista en los presupuestos, la nueva contratación deberá ser aprobada expresamente por el consejo rector.
- La publicidad se hará en la página web del ceiA3 en el apartado expresamente diseñado para ello.

OTROS SI:

En el año 2020 se aprueba un complemento de permanencia y productividad a aplicar al personal en activo a final de año y que haya iniciado el año de referencia como indefinido, cuente con una permanencia continuada en el consorcio de más de 3 años, no haya sido objeto de apercibimiento ni sanciones y cumpla parámetros de no absentismo y de productividad. Se hará efectivo a final de cada año y su máxima cuantía ascenderá a la tercera parte del complemento de coordinación.

La continuidad del citado complemento a futuras anualidades quedará supeditada, en su caso, al cumplimiento de la normativa de aplicación estatal y autonómica en lo relativo a modificaciones en las retribuciones.

CALENDARIO LABORAL 2021: 1.672,50 horas laborables

Para el año 2021 se considerarán festivos:

Día	Fiesta
1 de enero (viernes)	Año Nuevo
6 de enero (miércoles)	Epifanía del Señor
1 de marzo (lunes)	Día de Andalucía (trasladada del domingo 28 de febrero)
1 de abril (jueves)	Jueves Santo
2 de abril (viernes)	Viernes Santo
1 mayo (sábado)	Fiesta del Trabajo
16 de agosto (lunes)	Día de la Asunción de la Virgen (trasladada del domingo 15 de agosto)
12 octubre (martes)	Fiesta Nacional de España
1 noviembre (lunes)	Fiesta de Todos los Santos
6 diciembre (lunes)	Día de la Constitución Española
8 diciembre (miércoles)	Día de la Inmaculada Concepción
25 diciembre (sábado)	Natividad del Señor

Adicionalmente en cada una de las sedes del ceiA3 tendrán consideración de Festivos locales:

- ALMERÍA 24 de junio y 24 de agosto.
- HUELVA: 3 agosto y 8 de septiembre.
- CÁDIZ: 24 de febrero y 7 de octubre.
- CÓRDOBA 8 de septiembre y 24 de octubre.
- JAÉN 11 de junio y 18 de octubre.

Aquellas fiestas que coincidan en domingo se trasladarán al lunes.

– Tendrán consideración de festivos para el personal de consorcio los días 24/12 y 31/12.

– En el caso de que las necesidades de servicio lo posibilitem, se podrá realizar trabajo fuera de la sede física en el centro de trabajo, debiendo quedar constancia de la misma mediante el sistema que se habilite a tal efecto, en los siguientes periodos y con los siguientes tiempos máximos:

- En periodo estival: entre 15 de junio – 31 agosto, con hasta 10 horas semanales/semana de trabajo efectivo. Se establece un horario de especial asistencia: en el que se podrá reducir la permanencia presencial en la empresa al horario obligatorio, completando la jornada sin presencia física en el centro de trabajo.
- En semana santa: El miércoles santo: 7,5 horas.
- En periodo navidad: el 23 de diciembre y 31 de diciembre con 2 horas diarias/día trabajado. Se establece un horario de especial asistencia: en el que se podrá reducir la permanencia presencial en la empresa al horario obligatorio, completando la jornada sin presencia física en el centro de trabajo.

Con carácter excepcional la empresa podrá establecer adecuar o acumular en una/s jornada/s concreta/s estas horas de trabajo fuera de sede.

– En Córdoba el 28 de mayo: hasta 7,5 horas / compensación horaria en su caso.

**ADECUACIÓN DEL DOCUMENTO DE POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAL Y CALENDARIO LABORAL
RELATIVOS A 2021 DEL CONSORCIO ceIA3**

POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAL 2021

En relación al documento de política de personal para el año 2021 aprobado por Consejo Rector de fecha 5 de noviembre de 2020, en lo relativo al apartado referente a la actualización salarial del ejercicio 2021, debido a las actuales circunstancias y alineado con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado,

Donde dice:

En lo relativo al importe de los salarios y para el año 2021: En caso de que la Ley de Presupuestos Generales del Estado así como la normativa financiera o presupuestaria de aplicación lo permita y dentro de los límites establecidos en ellas, se acuerda una subida salarial que se calculará en función del IPC de 2020 y dentro de los citados límites, todo ello salvo norma legal que lo impida o exista un nuevo acuerdo de Consejo Rector revocando o modificando este punto.

Debe decir:

En lo relativo al importe de los salarios y para el año 2021: Supeditado a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como la normativa financiera o presupuestaria de aplicación, se acuerda la actualización salarial con un incremento bruto del 0,9%, aplicable desde el 1 de enero, que se contempla en la citada LPGE, salvo norma legal que lo impida o exista un nuevo acuerdo de Consejo Rector revocando o modificando este punto.

CALENDARIO LABORAL 2021

Motivado por la equiparación de horas laborables anuales con respecto a las anualidades anteriores:

1º- Se adecúan las horas laborables a un total anual de 1.657,50 horas (cómputo del que se han descontado 22 días de vacaciones y 4 días de asuntos propios).

2º- Donde dice:

Tendrán consideración de festivos para el personal de consorcio los días 24/12 y 31/12

Debe decir:

Tendrán consideración de festivos para el personal de consorcio los días 24/12 y 31/12. Con carácter excepcional, en el año 2021 se establecen dos días no laborables (en el período del 23 de diciembre al 6 de enero del año siguiente), que se distribuirán en función de las necesidades del servicio.