

(política de personal y calendario
del ceiA3)
ANUALIDAD 2022

(política de gestión de personal consorcio ceiA3 2022)

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.

Relación de puestos de trabajo: Características y tablas salariales

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

	Categoría	Número	Dotadas/Ocupadas a tiempo completo	Importe relativo Salario Anual (€)
Gobernanza	Dirección-Gerencia	1	1	58.325,68
Oficina de Proyectos	Técnico OPI	5	5/3-4	31.245,90
Oficina de Admon-Gestión-Económico-Internacional	Técnico Gestión-Internacional	2	2/1	19.726,53
Gabinete de Comunicación/UCC	Técnico Informático / TIC	3	3/3	17.760,67

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 2022: Supeditado a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como a que la normativa financiera o presupuestaria de aplicación lo permita y dentro de los límites establecidos en ellas, se acuerda una actualización salarial que se calculará en función del IPC de 2021, aplicable desde el 1 de enero de 2022, siempre que ésta se contemple en la citada LPGE, 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 2021 se aprobó el complemento de coordinación al técnico informático Alberto León.

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.

 Se prestará especial atención a lo establecido en la política de género.

Otros asuntos relativos a complementos

 En relación con el complemento de permanencia y productividad, aprobado para los años 2020 y 2021, su continuidad para el año 2022 y 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 y a la no aprobación del complemento de antigüedad que se relaciona a continuación.

 A partir del año 2022 se sustituye el complemento de permanencia y productividad por el complemento de antigüedad derivado del reconocimiento de trienios. Este complemento:

- Será de aplicación al personal en activo del Consorcio que cuente con una permanencia continuada en el Consorcio de más de 3 años.
- En lo relativo al cómputo del reconocimiento de antigüedad se reconocerán los trienios por cada periodo de 3 años de tiempo efectivamente desarrollado en el Consorcio.
- El cobro de los mismos se hará efectivo, a partir de enero de 2022 y se aplicará a partir de entonces como complemento de antigüedad en cada nómina mensual a todo el personal del Consorcio que cumplan lo establecido en párrafos anteriores.
- Su cuantía unitaria se calculará como el 0,1% del salario anual de cada categoría laboral y aplicando, en su caso, como límite el importe de la cuantía del trienio del grupo I de personal laboral de la entidad de adscripción administrativa del ceiA3.
- Todo ello quedará supeditada, en su caso, al cumplimiento de la normativa de aplicación estatal y autonómica en lo relativo a modificaciones en las retribuciones y supeditado a aprobación en consejo rector del ceiA3 y, en su caso, por la entidad de adscripción administrativa del ceiA3.