

- Hora extra diurna en día laborable, esto es, realizada entre las 8:00 horas y las 20:00 horas: a razón de 1,50 horas por cada hora realizada.

- Horas extras realizadas los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero y jueves y viernes santo: a razón de 2,5 horas por cada hora realizada.

- Hora extra realizada fuera de los supuestos anteriores: a razón de 2 horas por cada hora realizada.

La fracción de hora extra será computada en un entero.

#### ARTÍCULO 5.- REGULACIÓN DEL SISTEMA DE RETÉN.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera de la jornada ordinaria de trabajo, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que el trabajador esté disponible y localizable.

La jornada ordinaria de las personas trabajadoras que estén incluidas en el sistema de retén podrá ampliarse hasta las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, como excepción a lo establecido para la jornada ordinaria y para la reducción de jornada durante el período estival con carácter general. En base a esto, a lo largo del año natural, se generará una bolsa de hasta 144 horas, las cuales serán empleadas para las intervenciones necesarias de la persona trabajadora que se encuentre en situación de retén, considerándose, por tanto, dichas horas de intervención, hasta el límite establecido, dentro de la jornada ordinaria distribuida de forma irregular, teniendo, por tanto, la consideración de horas de intervención ordinarias. Las horas de intervención que excedan de este límite tendrán la consideración de horas de intervención extraordinarias.

La adscripción al sistema de retén será voluntaria, no obstante, debido al carácter público de los servicios que presta la empresa, en el supuesto de que el número de efectivos disponibles fuera insuficiente para organizar la cobertura necesaria, ésta designará, de entre todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas garanticen el funcionamiento del servicio, especialmente, en el área técnica y operaria, quienes deberán incorporarse al sistema de retén de forma obligatoria, salvo que debido a circunstancias personales debidamente acreditadas, la empresa excuse al trabajador de la obligación de estar integrado en el sistema de retén.

Solicitada la adscripción voluntaria al sistema de retén, ésta deberá mantenerse obligatoriamente por parte del trabajador por períodos de un año, que se entenderán tácitamente prorrogados si no mediara previo con un mínimo de dos meses de antelación a la finalización del período inicial o cualquiera de sus prórrogas.

La localización de las personas trabajadoras se llevará a cabo mediante un sistema de localización facilitado por la empresa.

En condiciones normales, las personas trabajadoras no estarán en situación de retén más de quince días al mes, salvo acuerdo expreso entre empresa y la persona trabajadora o debido a causas no previstas en la organización del trabajo, siendo la empresa la que establecerá dichos períodos y, siempre que sea posible, de forma rotatoria entre las personas trabajadoras adscritas al servicio que por competencia profesional estén capacitadas para ejecutar las incidencias que pudieran ocurrir.

El ámbito geográfico ordinario de intervención de los equipos de retén será el mismo en el que habitualmente sus miembros presten servicio, no obstante, debido al número de incidencias producidas en un servicio o a la gravedad de las mismas, podrá ser requerida la intervención de cualquier otro equipo de retén, preferiblemente de la misma localidad o en su defecto el de la localidad más próxima.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de retén tendrán que personarse, completamente equipados, en el centro de trabajo en un tiempo máximo de cuarenta y cinco minutos desde que reciban el aviso.

En el caso excepcional de que el número de incidencias producidas no pudieran ser atendidas por los equipos que se encuentren de retén, la empresa podrá requerir la intervención de aquellas personas trabajadoras que no se encuentren en esta situación, por urgente e inaplazable necesidad, para garantizar la prestación de los servicios, debiendo personarse, una vez localizadas, en el lugar de la incidencia en el menor tiempo posible.

Los integrantes de los equipos de retén tendrán a su disposición, en sus correspondientes centros de trabajo, vehículos de empresa para desplazarse al lugar de la incidencia.

#### Plus de retén

Se establece un plus de retén que se devengará únicamente por cada día en el que la persona trabajadora se encuentre en esta situación o, en su caso, la parte proporcional que corresponda, por los siguientes importes:

| Puesto de trabajo | Importe     |
|-------------------|-------------|
| Técnico           | 44,61 €/día |
| Encargado         | 40,56 €/día |
| Capataz           | 36,88 €/día |
| Oficial 1ª        | 33,52 €/día |
| Oficial 2ª        | 29,33 €/día |
| Oficial 3ª        | 25,14 €/día |

Este plus será incompatible con el devengo del plus de especial dedicación, así como con cualquier otra percepción que retribuya disponibilidad, devengándose según las siguientes reglas:

1.- Si la persona trabajadora que se incorpore al sistema de retén viniera percibiendo el plus de especial dedicación, éste será sustituido por el plus de retén.

2.- Si la persona trabajadora que se incorpore al sistema de retén viniera percibiendo el plus de especial dedicación, el importe de éste se abonará en la retribución de las vacaciones, el complemento por incapacidad temporal y en las pagas extras.

3.- Si la persona trabajadora que se incorpore al sistema de retén viniera percibiendo el plus de especial dedicación y un complemento personal permanente, el plus de retén será absorbido por el complemento personal permanente. Respecto al

plus de especial dedicación, tendrá el tratamiento establecido en los apartados uno y dos anteriores.

El plus de retén se percibirá de forma independiente al que corresponda por las horas efectivas de intervención extraordinarias, estando excluido en todo caso del cómputo de las percepciones de devengo superior al mes, así como de la retribución por vacaciones, permisos retribuidos y complemento por incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de retén los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero y jueves y viernes santo percibirán el plus de retén con un incremento del 0,75, por cada uno de estos días.

Tendrán la consideración de horas efectivas de intervención, ordinarias o extraordinarias, aquellas en las que la persona trabajadora deba desplazarse al lugar de la incidencia para su resolución, iniciándose su cómputo desde que ésta reciba el aviso hasta su vuelta al centro de trabajo correspondiente para dejar el coche de empresa.

Las horas de intervención ordinarias computarán a razón de una hora por cada hora efectiva de intervención.

Las horas de intervención extraordinarias llevadas a cabo durante la situación de retén se compensarán, a elección de la persona trabajadora, bien en descanso, dentro de los seis meses siguientes a su realización, bien mediante su retribución, a razón de 1,50 horas por cada hora de intervención, pudiendo retribuirse un máximo de 80 horas al año, debiendo compensarse obligatoriamente en descanso el exceso. En caso de optar por la compensación en descanso, se podrán acumular hasta completar una jornada de trabajo ordinario.

En cualquier caso, el tiempo de intervención inferior a una hora se computará en un entero.

No obstante, las horas efectivas de intervención, ordinarias o, en su caso, extraordinarias, realizadas entre las 20:00 horas y las 8:00 horas previas al inicio de la jornada ordinaria computarán a razón de 2 horas por cada hora de intervención, según lo siguiente:

- En caso de ser ordinarias, se compensarán necesariamente con descanso imputado a las horas trabajadas de menos en la jornada siguiente para respetar el descanso entre jornadas. Una vez compensadas las horas trabajadas de menos en la jornada siguiente, tanto el exceso como el defecto de horas que se hubiera podido producir, se repercutirá sobre la bolsa de horas anuales de intervención ordinarias.

- En caso de ser extraordinarias, se compensarán, a elección de la persona trabajadora, bien en descanso, dentro de los seis meses siguientes a su realización, bien mediante su retribución.

La persona trabajadora que fuera requerida para su intervención sin encontrarse en situación de retén y se incorporara efectivamente a la reparación de la incidencia ocurrida, percibirá tanto el plus diario de retén como el importe correspondiente por las horas de intervención, las cuales tendrán la consideración de extraordinarias.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. – PLUS DE REMOLQUE.

Las personas trabajadoras que durante su jornada de trabajo conduzcan conjuntos de vehículos acoplados, compuestos por un vehículo tractor de los que autoriza a conducir el permiso de la clase C y un remolque o semirremolque cuya masa máxima autorizada exceda de 750 kg. (Carnet C+E), percibirán el presente plus que tendrá un importe de 150 € mensuales. Esta cuantía tendrá carácter provisional hasta que se negocie el capítulo de retribuciones y se aplicará con un carácter retroactivo de seis meses.

Este plus no será consolidable y su percepción está basada en el desempeño efectivo del puesto al que este asignado. Se abonará por día efectivamente trabajado, mientras concorra la causa que lo genera o la prestación específica se realice.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. – GARANTÍA “AD PERSONAM”.

Con independencia de todo lo establecido en el presente Acuerdo Parcial de Convenio Colectivo, a su entrada en vigor, para todas las personas trabajadoras a las que les resultase de aplicación cualquiera de los convenios colectivos existentes, se le mantendrán los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, recogidas en los mismos, así como las que viniesen disfrutando en virtud de cualquier otra cláusula o acuerdo válido en derecho.

A la vista del acuerdo alcanzado, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA.

El Secretario de la Comisión de Mediación, lee el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad. Fdo.: D. Nicolás Sosa Izaguirre. Fdo.: D. Antonio Navarro Macías. Fdo.: Dª María Sandra Rojas Collado. Fdo.: D. José Porras Naranjo. Fdo.: D. Miguel Alberto Díaz Gil. Fdo.: D. Francisco Silvestre Miguel

#### CERTIFICACIÓN:

D. Emilio L. Sambucety Martín, como Secretario de la Comisión de Conciliación-Mediación y funcionario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose el presente acta a 13 de enero de 2022 y firmándose por todas las partes. Del presente acta se remitirán copias a las partes de forma electrónica. Firmado. **Nº 7.160**

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE FUNCION PUBLICA

### FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS

#### EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 25 de enero de 2022, ha resuelto lo siguiente:

“Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha 24 de enero de 2022, propuesta de resolución relativa al procedimiento seguido para el nombramiento como personal funcionario de carrera de nuevo ingreso de la persona seleccionada en las pruebas celebradas para ocupar una plaza de Técnico/a Gestión Cultural, incluida

en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2018, por el sistema de oposición libre, de conformidad con lo dispuesto en el art. 175 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.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz, en sesión celebrada el día 22 de febrero de 2017, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 47, de 13 de marzo de 2017, así como en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 152, de 9 de agosto de 2017, se aprueban las Bases Generales por las que se regirán los procesos para la selección de plazas vacantes en la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz, por el turno libre.

Segundo.- Mediante Resolución de 8 de febrero de 2019, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019, se dispuso la aprobación de la convocatoria y Bases Específicas por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de Técnico/a Gestión Cultural, incluida en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2018.

Tercero.- Mediante Resolución de 5 de septiembre de 2019, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 235, de 30 de septiembre de 2019, se anuncia la convocatoria de la plaza que se indica, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, clase Superior, mediante el sistema de oposición libre.

Cuarto.- Finalizadas las pruebas selectivas correspondientes para ocupar en propiedad la plaza convocada, el Tribunal calificador formula propuesta de nombramiento, a la Presidencia de la Corporación, a favor de la persona que ha superado el proceso de selección María del Mar Hidalgo Barroso, con D.N.I. núm. \*\*\*3721\*\*.

Quinto.- En la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz consta la existencia de plaza vacante de Técnico/a Gestión Cultural, identificada con el código F-03.29.03, perteneciente al Grupo "A", Subgrupo "A1", escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior.

Sexto.- Por la Intervención General de la Diputación Provincial de Cádiz se ha emitido informe favorable de fecha 21 de enero de 2022, en el que se acredita la fiscalización e intervención previa del gasto cuyo objeto es el nombramiento de una persona funcionaria de carrera, en la plaza indicada, dada la necesidad de la misma para garantizar la correcta prestación del servicio público de carácter esencial prestado por esta Corporación.

#### MARCO NORMATIVO

- 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 (B.O.E. de 31 de octubre).

- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).

- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. de 10 de abril).

- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión, en régimen de personal funcionario de carrera, de las plazas vacantes en la plantilla de la Diputación Provincial de Cádiz, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 39, de fecha 13 de marzo de 2017.

- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de una plaza de Técnico/a Gestión Cultural, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El artículo 3 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado establece que el ingreso en los Cuerpos y Escalas de funcionarios se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en este Reglamento y en las normas específicas de aplicación a los mismos.

Del mismo modo, el artículo 4 del mencionado texto reglamentario establece que el ingreso del personal funcionario se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Segundo.- El artículo 9.1 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, establece que "Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente."

Tercero.- El procedimiento de selección, que ha sido el de oposición libre, se ajusta a lo dispuesto en la base Séptima de las específicas (BOP Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019), que establece que "Podrán concurrir a la fase de oposición las personas aspirantes que hubieran sido admitidas definitivamente al proceso selectivo.

Consistirá en la realización de tres ejercicios obligatorios que a continuación se indican, siendo todos ellos de carácter eliminatorio, de modo que la no superación de un ejercicio comportará la imposibilidad de concurrir a los siguientes. (...)

Cada uno de los ejercicios de la fase de oposición será eliminatorio, serán calificados separada e independientemente hasta un máximo de diez puntos (10,00), quedando eliminadas las personas aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos (5,00) en cada uno de ellos.

El resultado de cada uno de los ejercicios será publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Corporación y la web corporativa. La nota final del proceso de oposición será la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ejercicios superados."

Cuarto.- Conforme a lo establecido en la base Octava de las específicas (BOP Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019), concluidas las pruebas, el órgano de selección publicará en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, la relación definitiva de personas aprobadas por orden de puntuación, y elevará a la Presidencia la propuesta de nombramiento como personal funcionario, cuyo número no podrá exceder en ningún caso al de plazas convocadas.

Al mismo tiempo, el Área de Función Pública publicará en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz de la Corporación, la oferta de puestos de trabajo y destinos, de acuerdo con las necesidades de ordenación de efectivos. En esta figurará, al menos, el mismo número que personas hayan sido seleccionadas.

En la base Novena de las específicas (BOP Cádiz núm. 39, de fecha 26 de febrero de 2019) se establece que una vez presentada la documentación, quien ostente la Presidencia de la Corporación nombrará a la persona seleccionada y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Asimismo, se le notificará el puesto adjudicado.

Quinto.- Una vez aceptada la oferta del puesto de trabajo y destino a cubrir por la persona seleccionada por el tribunal calificador, procede realizar el nombramiento como personal funcionario de carrera al amparo de lo dispuesto en el artículo 9.1 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.

Ala vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos, vengo en disponer lo siguiente:

PRIMERO: Nombrar como personal funcionario de carrera de nuevo ingreso de la Diputación Provincial de Cádiz para ocupar la plaza de Técnico/a Gestión Cultural, identificada con el código de plaza F-03.29.03, perteneciente al Grupo de clasificación "A", Subgrupo "A1", escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior, a la persona seleccionada María del Mar Hidalgo Barroso, con D.N.I. núm. \*\*\*3721\*\*.

SEGUNDO: El nombramiento de la persona designada surtirá sus efectos oportunos a partir del día hábil siguiente a la toma de posesión de la plaza correspondiente, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1.d) 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.

TERCERO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos."

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

25/01/22. La Diputada Delegada del Área de Función Pública. Fdo.: Encarnación Niño Rico. El Director del Área de Función Pública. Fdo.: Marinao Viera Domínguez.

Nº 6.291

### ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL TUGASA TURISMO GADITANO ANUNCIO BASES DIRECCIÓN TÉCNICA DE LA EPEL TUGASA, TURISMO GADITANO.

De conformidad con la resolución de fecha 14 de octubre de 2021 del Vicepresidente de la EPEL TUGASA, donde se acuerda la publicación en el BOP de Cádiz de las bases reguladoras para cubrir el puesto de Dirección Técnica de la EPEL TUGASA, TURISMO GADITANO, ruego la inserción del presente anuncio que consta de:

1.- Acuerdo de aprobación de las bases citadas.

2.- Bases reguladoras para cubrir el puesto de Dirección Técnica de la EPEL TUGASA, TURISMO GADITANO.

#### ANUNCIO

El Vicepresidente de la EPEL TUGASA, mediante acuerdo de fecha 14 de octubre de 2021 ha resuelto lo siguiente:

"Advertida la necesidad de diferenciar entre órganos de gobierno y órganos de gestión o ejecutivos para dotar a la actividad de la EPEL TUGASA, TURISMO GADITANO de mayor control legal y posibilitar la seguridad razonable en el cumplimiento de sus fines, se estimó la conveniencia de realizar una modificación estatutaria de los órganos de gobierno y dirección que fue aprobada mediante acuerdo del Consejo de Administración de Entidad Pública Empresarial TUGASA, Turismo Gaditano, el día 11 de marzo de 2020, resultando elevado al Pleno de la Corporación Provincial el día 8 de mayo de 2020 y quedando definitivamente aprobada tras el transcurso de los plazos previstos en el artículo 49 de la LRRL.

Visto que, con esta modificación estatutaria, en la Entidad figuran como órganos de gestión la Administración General y la Dirección Técnica, siendo el primero el máximo órgano de dirección, cuyo nombramiento se produjo el día 2 de octubre de 2020.

Una vez transcurrido el Estado de Alarma declarado por la Crisis Sanitaria COVID-19, con fecha 6 de julio de 2021, se informó por la responsable de recursos humanos de la EPEL, sobre la necesidad de proceder a la tramitación del expediente para cubrir el puesto de Dirección Técnica de creación estatutaria.