

FALLO

Que desestimando la demanda interpuesta por D. David Sampedro Carrasco contra Agrícola Espino S.L. el Servicio Público de Empleo Estatal, debo absolver y absuelvo a éste de todas las pretensiones contra el mismo deducidas.

Notifíquese a las partes con la advertencia que contra la presente resolución cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a anunciar ante este Juzgado, bastando para ello manifestación de la parte, de su abogado o representante en el momento de hacerle la notificación o ulteriormente en el plazo de 5 días a la misma por comparecencia o por escrito.

Así por ésta mi Sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 12 de diciembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

4W-9333

AYUNTAMIENTOS

ALANÍS

El Pleno municipal en sesión celebrada el día 3 de abril de 2019 aprobó, entre otros asuntos, por 6 votos favorables y 2 abstenciones el siguiente acuerdo:

1.º—*Acuerdos referidos a cuestiones de personal.*

Primero: Aprobar el siguiente:

Acuerdo marco de la mesa general de negociación común del personal funcionario y laboral, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público del Ayuntamiento de Alanís.

En Alanís a 18 de febrero 2019 en presencia de doña Eva Cristina Ruiz Peña, Alcaldesa-Presidente de Ayuntamiento de Alanís y doña Rocío Lora González, Concejala y Primer Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Alanís.

Reunidos:

De una parte, doña Francisca María Zamudio Zambrana, Delegado de Personal con la representación legal que por su cargo tiene atribuida y don Manuel Castaño Diéguez representante legal de los funcionarios.

Y de otra, don Francisco Ignacio Limón por parte de UGT.

Manifiestan.

A partir del año 2012, el Gobierno de la nación impuso al conjunto del Estado la necesidad de cumplir con los objetivos de equilibrio presupuestario y sostenibilidad financiera. La consecuencia ha sido que todas las Administraciones Públicas adoptaron medidas de limitación del gasto público que, en materia de política de personal, han afectado al ámbito de la negociación colectiva.

En este contexto ha sido crucial el papel desempeñado por el personal del sector público, sobre el que estas medidas incidieron de forma directa, con el objetivo último de no destruir empleo público y, al mismo tiempo, hacer posible el cumplimiento de las obligaciones fiscales. Suyo es el esfuerzo de contribuir a la consecución de estos objetivos, pese a la suspensión de muchos de sus derechos económicos y condiciones de empleo, con garantía de la prestación de los servicios públicos y del mantenimiento de sus niveles de calidad.

Se abre ahora una etapa nueva, en la que el objetivo esencial es que el empleo en el sector público local crezca en calidad y se incremente con carácter neto, y en la que también se van a reconocer nuevos derechos, para desarrollar, mejorándolas, sus condiciones de empleo y retributivas. No obstante, la realidad es que la legislación básica estatal supedita la adopción de las nuevas medidas al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, marco que vincula la negociación del presente Acuerdo, si bien en un escenario favorable.

La voluntad de esta Mesa General es aprobar la definitiva implantación de la jornada de 35 horas para todos los trabajadores públicos del Ayuntamiento de Alanís; eliminar la penalización salarial al personal de este Ayuntamiento en situación de incapacidad temporal; así como regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual.

A la vista de lo expuesto, la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Alanís, en un marco de diálogo social y negociación colectiva que permita seguir avanzando en la adopción de acuerdos para el desarrollo, mejora y armonización de las condiciones de trabajo en el sector público local, en su reunión del día 18/1/19, adopta el siguiente.

Acuerdo:

Uno. Jornada de trabajo.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, limitando las competencias propias de las Comunidades Autónomas y de los entes locales, reconocidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, vino a imponer una jornada ordinaria mínima de treinta y siete horas y media semanales, como medida de carácter económico y de contención del gasto público.

Esta Mesa General, siempre ha trabajado por la supresión de esta medida, al haber tenido como principal efecto negativo la pérdida de empleo público.

Ahora, la resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, en su apartado cuarto, punto 1, incluye, entre sus medidas, la posibilidad de establecer jornadas diferentes a la regulada por la legislación básica estatal, reconociendo con ello que se trata de una competencia propia de cada Administración Pública, que podrá ejercer previa negociación colectiva, todo lo cual se ha incluido en la Disposición Adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Por lo anterior, esta Mesa General acuerda que:

1.º Desde el día de la firma de este Acuerdo, la jornada laboral ordinaria de todo el personal del Ayuntamiento de Alanís será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual.

2.º En todo caso, deberá cumplirse el horario de obligada permanencia establecido, la jornada complementaria o suplementos de jornada que pueda tener asignados el puesto de trabajo, y la jornada reducida por causa festiva o con motivo del período estival.

Las demás modalidades de jornada normativa o convencionalmente establecidas se adaptarán a esta jornada ordinaria en lo que fuere necesario. Como es el caso de algunos trabajadores a contratos parciales que habrá que adaptarles su proporción horaria y en su cotización a la jornada de las 35 horas.

Se podrán establecer jornadas especiales a través de pactos con la representación de las personas trabajadoras.

Dos. Incapacidad temporal.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, penaliza al personal en situación de incapacidad temporal o que ha debido ausentarse de su puesto de trabajo por causa de enfermedad o accidente que no hayan dado lugar a dicha situación de incapacidad temporal, minorando sus retribuciones, al impedir la aplicación del complemento que permita igualar, en tales casos, el 100% de las mismas.

La resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo incluye la posibilidad de que cada Administración Pública determine, previa negociación colectiva, las retribuciones a recibir en caso de incapacidad temporal, acuerdo que se ha trasladado a la Disposición Transitoria 7 y Disposición Adicional 54 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Por lo anterior, esta Mesa General acuerda:

La universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente, de modo que, por cualquier causa de enfermedad o accidente que de lugar a la situación de incapacidad temporal, así como los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha incapacidad temporal, la totalidad del personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Alanís recibirá un complemento retributivo, desde el tercer día de incapacidad o ausencia, que, sumado a la prestación del régimen de previsión social correspondiente, alcance hasta el máximo del 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia por enfermedad. A excepción de que el proceso derive de un caso de enfermedad/des grave/s, según listado recogido en Acuerdo de octubre de 2016 y publicado en «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» 209 de 15 de noviembre de 2016, que será aplicado a efectos económicos el 100% desde el primer día.

Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa.

Como complemento de lo anterior, las partes acuerdan elaborar un marco de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, así como también ayuden a disminuir su impacto en los servicios públicos, mediante medidas adecuadas a las causas que lo ocasionen.

Tres. Bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de la jornada anual.

La resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo incluye la posibilidad de que cada Administración Pública determine, previa negociación colectiva, por el que se permite regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el período trimestral siguiente desde el inicio y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación familiar.

Así las partes acuerdan elaborar un documento que determinará el tiempo y forma de recuperación de dicha reducción de jornada y recogerá aquellos términos que consideren ambas partes.

Cuatro. Vigencia.

El presente acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincial del Acuerdo por el que se proceda expresa y formalmente a su aprobación, sin perjuicio de las adaptaciones normativas que resulten precisas para su efectiva aplicación y del calendario que para cada medida se contempla.

Por la Administración, doña Eva Cristina Ruiz Peña; y doña Rocío Lora González, doña Francisca María Zamudio Zambrana Delegado de Personal; por las Organizaciones Sindical UGT, don Francisco Ignacio Limón.

Segundo: Que el mencionado acuerdo se publique en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Lo que hago público para general conocimiento.

Alanís a 3 de octubre de 2019.—La Alcaldesa, Eva Cristina Ruiz Peña.

4W-7185

LA ALGABA

Que por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada con fecha 16 de enero de 2020, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo que a continuación se reproduce:

Punto quinto.—Asuntos de trámite.

5.4.—*Desistimiento de bolsas de empleo temporal aprobadas en Junta de Gobierno de 22 de junio de 2018 y publicadas en «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla núm. 156, de 7 de julio de 2018.*

Atendiendo al informe propuesta del departamento RRHH, referencia núm. 3 RRHH/AC, de cuyo tenor literal se extrae:

«Con fecha 2 de agosto de 2019, se aprobar las Bases Generales de la convocatoria mediante el sistema de concurso-oposición del puesto de Técnico/a Medio OPEM (Orientación y Preformación para el Empleo de las Mujeres) con destino en el Centro Municipal de Información a la Mujer, como personal laboral en régimen de interinidad, durante el periodo de excedencia prevista su fin el 26 de diciembre de 2020, y/o hasta la incorporación de la titular de la plaza, con dedicación a tiempo completo y con cargo a los Presupuestos vigentes Estas bases fueron publicadas en el núm.186 del «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla de 12 de agosto de 2019.

Una vez transcurridos el plazo conferido al efecto para la admisión de solicitudes y resolución de las reclamaciones que, en su caso, se hubieran podido presentar, por la resolución de Alcaldía núm. 235/2019, de 9 de septiembre de 2019, se aprobó la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos y se fijó la composición, fecha, lugar y hora de constitución del Tribunal de selección.