

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

3826 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Modificación Acuerdo Marco Empleados Públicos con número de expediente 30/12/0144/2026; denominado AYUNTAMIENTO SAN JAVIER EMPLEADOS PUBLICOS Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS (ANTERIORMENTE ACUERDO FUNCIONARIOS); código de convenio n.º 30000022122010; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/05/2026 por la Mesa General Común de Negociación y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de San Javier.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 23 de julio de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

**Modificación de los artículos 6, 10, 35, 40 y 42 del
Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del
Ayuntamiento de San Javier (2016/2019)**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de junio de 2026, adoptó entre otros, el acuerdo de actualizar parcialmente los artículos 6, 10, 35, 40 y 42 del Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier para los años 2016/2019, en el sentido de actualización del valor del punto para la RPT, actualización precios días festivos y plus reten, así como ampliar la bolsa de horas en régimen de especial disponibilidad (RED) para 2026 según acuerdo previo adoptado por la Mesa General Común de Negociación de fecha 25 de mayo de 2026, compuesta por parte de la corporación, por el Concejal Delegado de Personal y por la representación de los trabajadores, cuatro Representantes sindicales de CCOO, dos representantes sindicales de SIME, el delegado sindical de UGT y un representante sindical de UGT y el delegado sindical CSIF. Siendo el que se transcribe literalmente a continuación:

Artículo 6.º- Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

La Corporación negociará en la Mesa General de Negociación una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) para el Ayuntamiento de San Javier en el segundo semestre del año 2017, para lo cual se elaborará previamente un reglamento que será acordado con los representantes sindicales y en el que se basará la elaboración de la referida RPT.

La aprobación de una RPT no implicará merma en la retribución económica de ningún empleado público y, en su caso, se aplicará un Complemento Personal Transitorio. Dicho complemento asegurará la diferencia entre el anterior Complemento Específico y el nuevo Complemento Específico resultante como consecuencia de la nueva valoración del puesto de trabajo. La subida anual de los empleados que tengan este complemento personal transitorio será compensada con la reducción de dicho complemento.

Para el año 2024 y en función de lo establecido en los presupuestos generales del estado vigentes, el precio del valor del punto será de 152,97 €.

Para el año 2026 y en función de lo establecido en los presupuestos generales del estado vigentes, el precio del valor del punto será de 159,94 €.

Artículo 10.º- Trabajo en periodo nocturno y festivo.

1.- Tendrán consideración de horas nocturnas, las trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana y serán computadas a efectos de cómputo anual, como 1,33 horas por cada hora trabajada, sin que en ningún caso este cómputo pueda suponer un exceso de jornada anual a efectos retribuidos. Los Empleados Públicos que realicen trabajos nocturnos durante periodos largos (un mes o más), y que no perciban en el complemento específico retribuciones por este concepto, recibirán una gratificación equivalente a un 50% del salario base, trienios, complemento de destino y complemento específico, la percepción de este concepto se realizará en la nómina del mes siguiente a la realización de los servicios nocturnos.

2.- Tendrán consideración de horas festivas, además de las realizadas en festivo, las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 00:00 horas del sábado y las 6:00 horas del lunes y serán computadas como 1,33 horas por cada hora trabajada.

En el caso que, no se percibiesen en el complemento específico retribuciones por este concepto, se retribuirá con 55,20 Euros, por jornada festiva trabajada durante la vigencia del presente Acuerdo.

Las oficinas Públicas y Servicios Públicos permanecerán cerrados los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios del Registro General. A estos empleados públicos, se les computará estos días como festivos trabajados, a todos los efectos.

Artículo 35.º- Programas de Productividad.

Los programas de productividad se componen de:

1.- Los vinculados al especial rendimiento.

a).- Se habilitará una partida de 991.737,47 € para el resto de años de validez del presente Acuerdo. Los criterios serán los que a continuación se exponen:

De forma anual se revisará la cantidad en la Mesa General de Negociación, con los resultados del año anterior, siempre sin sobrepasar el límite establecido en el párrafo anterior, para el pago de este complemento a todos los empleados públicos municipales a los que corresponda. Esta cantidad no podrá ser sobrepasada en el pago anual de este complemento en ningún caso. En caso que la cantidad necesaria sea superior a la asignada, se haría una reducción proporcional de la cantidad global, en la totalidad de las pagas individuales que corresponda a cada empleado.

b).- La cantidad anual a abonar a cada empleado será la equivalente a dos pagas del **100%** del complemento de destino y el **100%** del complemento específico del puesto que ocupa, abonándose cada paga semestralmente, siempre que se alcancen los objetivos propuestos más adelante y en la medida en que se justifique el cumplimiento de los mismos. Además para aquellos empleados públicos que perciban menos de 10.000 euros de complemento de destino y complemento específico, se le subirán un 10% más en productividad y para aquellos que perciban entre 10.000 y 14.000 euros de los complementos de destino y específico, se le subirá un 8% de dichos complementos. El expediente que de origen al pago de esta productividad será aprobado en la Junta de Gobierno Local correspondiente. Esta paga será proporcional al tiempo trabajado en cada semestre.

c).- Los criterios que se valorarán para el abono de este complemento son los siguientes:

El **rendimiento**, que se relacionará principalmente con la actividad y dedicación efectiva en el puesto de trabajo del empleado público y será valorado con las tasas del absentismo aprobadas por el Ayuntamiento Pleno, salvo en lo concerniente al accidente en acto de servicio, que a estos efectos no será computado como absentismo, aplicando los porcentajes de reducción que resulten tras su cálculo sobre el **50%** de la cantidad referida en el apartado b del presente punto.

La **calidad** en el trabajo realizado, que será valorada mediante la supervisión habitual de los empleados de cada área o departamento por los responsables de los mismos y cuya percepción se conseguirá si no se han obtenido informes desfavorables respecto a las funciones desarrolladas por cada empleado, de parte de los superiores respectivos, según el organigrama municipal vigente, durante el periodo de 6 meses anterior al pago del complemento. Su consecución dará

derecho a percibir el **50%** de la cantidad referida en el apartado b) del presente punto.

El rendimiento, que se relacionará principalmente con la actividad y dedicación efectiva en el puesto de trabajo del empleado público y será valorado con las tasas del absentismo siguientes:

- Hasta un 5% semestral (9 días), se cobra el 100% de este concepto.
- Hasta un 7,5% semestral (13 días), se cobra un 75%.
- Hasta el 10% semestral (18 días), se cobra el 50%.
- Superior al 10% semestral (más de 18 días), no se cobra.

No tendrán consideración de absentismo el disfrute de las licencias retribuidas, las bajas por maternidad, las bajas por accidente en el desempeño del puesto de trabajo y las horas sindicales.

2.- Los vinculados a la actividad extraordinaria del programa RED.

Regulados en el Capítulo X de este documento.

3.- Los vinculados al especial interés, iniciativa, y/o por asignación de funciones.

a) Programas de productividad variable:

Este programa de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo, que no esté incluido en los programas anteriores. Se concederá de forma individual a aquellos empleados públicos que tengan un especial interés e iniciativa debidamente acreditado en un informe emitido al efecto por el superior jerárquico del interesado.

b) Programas de productividad vinculados a la asignación de funciones:

La asignación de nuevas funciones y tareas, corresponderán en tanto y cuando, estas no se hallen valoradas en el complemento específico del mismo, ni sean funciones propias que correspondieran al puesto con anterioridad a la concesión del complemento de productividad, y cuando estas supongan un incremento en el nivel de dificultad técnica y/o responsabilidad, para el desempeño del puesto, por exigencia de un especial rendimiento. Las asignaciones de funciones, cuando éstas sean adicionales a las propias del puesto, se establecerán ajustándose a lo establecido en el artículo 19 del presente Acuerdo.

c) Procedimiento de concesión de productividades:

La concesión de los dos complementos de productividad descritos en este punto se efectuará a iniciativa de los respectivos Concejales del Área, pasando a la Concejalía de Personal para su estudio, y de ésta, se elevará informe motivado al Sr. Alcalde, para su aprobación en Junta de Gobierno Local. Se darán cuenta a la Mesa General Común de Negociación

d) Periodicidad.

La concesión de la productividad por especial interés e iniciativa será de pago único en una sola mensualidad y su valor máximo será del 100% de los complementos de destino y específico, con un importe máximo de 1.000 euros.

La concesión de la productividad por asignación de tareas será por el tiempo que dure el la realización de las mismas y su valor máximo será del 30%, del complemento de destino y complemento específico, con un importe máximo de 600 euros.

Artículo 40.º- Servicio de Retén. Normas.**1. Objeto.**

El presente artículo tiene por objeto establecer el concepto de retén, su constitución, régimen económico, y normativa aplicable a la situación real de trabajo surgida como consecuencia del mismo, así como su ámbito de aplicación.

2. Definición.

Se entiende por retén la situación voluntaria de disponibilidad del empleado público para acudir al trabajo o continuarlo, a requerimiento del Ayuntamiento de San Javier, y a cualquier hora fuera de su jornada normal, a fin de atender todo tipo de urgencias y/o otros tipos de trabajos que no tenga espera y sea precisa su realización.

Como tal, el reten no debe entenderse trabajos tales como:

- Continuación de los trabajos surgidos durante la jornada habitual, salvo que fueran en su inicio motivados por una urgencia
- Trabajos programados durante la jornada ordinaria, pero que haya que realizar fuera de dicha jornada.
- Trabajos no urgentes surgidos fuera de la jornada habitual que coincidan con otra intervención del reten.

3. Calendario de retenes.

Se entiende por calendario de reten el cuadrante general en el que figura el empleado público que se encuentre en el mismo.

Todo/a empleado/a público que voluntariamente quiera figurar en dicho cuadrante deberá solicitarlo por escrito al Jefe de la Sección de Servicios Múltiples, no más tarde del 30 de noviembre del año en curso.

El cuadrante o listado de trabajadores que se encuentren adscritos a este servicio será público antes del 1 de enero de cada año.

El servicio de retén tendrá carácter mensual. Estará integrado de 2 a 6 empleados públicos. Por lo que se confeccionará un cuadrante cuyo orden de prelación será el de la solicitud, por lo tanto, la misma deberá efectuarse por Registro General.

4. Disposiciones.

Podrán solicitar la participación en los retenes que regula el presente artículo aquellos empleados públicos que estén integrados en servicios múltiples, reúnan la capacidad técnica y física para las tareas a desarrollar y que voluntariamente lo soliciten.

Por capacidad técnica se entenderá la capacidad de resolver las incidencias de servicios múltiples que pudieran surgir fuera del horario normal de servicio, es decir, de 14 horas a 07,00 de lunes a jueves y de 14,00 del viernes a 07,00 del lunes y que por las consecuencias sobrevenidas, pudieran alterar o crear perjuicio en los servicios que se prestan a los ciudadanos.

Así mismo, los integrantes de los retenes dispondrán de permiso de conducir B para manejar los vehículos municipales, excepto aquellos que se requieran permisos especiales.

Por capacidad física se entenderá ser APTO sin restricciones para la actividad ordinaria de servicios múltiples. El antecitado APTO será el emitido por el servicio de vigilancia de la salud del Ayuntamiento de San Javier.

a).- Corresponde a la Jefatura de la Sección de Servicios Múltiples, en función de las necesidades del servicio, determinar los puestos integrantes del retén y el número mínimo de personas necesarias para cubrirlo.

No obstante, si el número de personas que aceptaran el servicio fuera inferior al mínimo antes citado, la Concejalía de Servicios Múltiples y los sindicatos firmantes del Acuerdo-Convenio se reunirán para acordar la solución aplicable, sobre la base de la cobertura del servicio con personal propio, así como el correcto funcionamiento del mismo.

La no presentación al servicio de retén, sin causa justificada, supondrá la baja en el cuadrante del mismo.

b).- Mientras permanezca en situación de retén, el trabajador deberá estar localizable en todo momento. En caso de llamada deberá presentarse en el lugar requerido lo antes posible, bien utilizando sus propios medios o bien utilizando los facilitados por el Ayuntamiento. El tiempo estimado máximo es de 45 minutos a partir de la llamada si acude por medios propios. Si acude con el medio facilitado por la empresa, se estará a la disponibilidad del mismo.

c).- La situación del retén se establece por períodos mensuales ininterrumpidos desde la hora de inicio de la jornada normal de trabajo de cada lunes, hasta la hora de inicio del lunes siguiente. El servicio se organizará de forma rotativa entre los trabajadores que formen el calendario de retenes.

d).- Los componentes de cada de retén, cubrirán las peticiones de trabajo que surjan en el municipio durante el periodo mensual en que sean titulares del retén.

e).- Cuando un trabajador actuando como retén finalice su trabajo y tenga cubierta una jornada de 12 horas, se incorporará al retén transcurridas al menos 12 horas desde su finalización.

f).- El transporte del personal del retén hasta o desde el complejo se efectuará por los medios disponibles del Ayuntamiento. No obstante, al personal que se incorpore por sus propios medios le será compensado el desplazamiento con el pago del kilometraje correspondiente.

g).- La quincena anterior a la realización del retén, la Jefatura de Servicios Múltiples facilitará una relación de los trabajadores que formarán parte del retén, en la que constará: Nombre y apellidos, teléfono móvil.

h).- Si, un trabajador no puede realizar un determinado retén por causa debidamente justificada, la vacante la cubrirá el trabajador que esté asignado para el mes siguiente en el calendario de retén. Cuando dos trabajadores se pongan de acuerdo para permutar el mes del retén, deberán solicitar previamente la autorización del encargado.

i).- La Jefatura de Servicios Múltiples, una vez haya finalizado cada periodo de retén, comunicará al Negociado de Recursos Humanos las incidencias que puedan tener repercusiones económicas de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 de esta norma.

5. Régimen económico.

a).- Plus retén.

La cuantía económica por periodo mensual completo, a partir de la firma del presente Acuerdo, será de 220,76 €.

Cuando medie causa justificada y no se cubra el periodo completo, se abonarán los días de retén prorrateando la citada cantidad. Idéntico criterio se seguirá respecto al trabajador designado para suplir las ausencias de los titulares.

El valor de la cuantía económica del servicio retén se actualizará anualmente conforme a la subida que se disponga en los presupuestos generales del Estado para cada año.

b).- Presencia efectiva.

Las horas extraordinarias del reten en la realización de los trabajos fuera de su jornada habitual se abonarán y compensarán de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo-Convenio.

c).- Presencia.

El tiempo mínimo de presencia ante una intervención fuera de la jornada ordinaria de trabajo corresponderá a dos horas.

d).- Impago.

La no localización inmediata del trabajador en situación de retén cuando no concurren circunstancias suficientemente justificadas dará lugar a la pérdida del plus de retén correspondiente. La Jefatura de Servicios Múltiples podrá excluir del retén para el futuro a trabajadores a los que no se hubiera podido localizar, previa comunicación a la representación sindical.

6. Altas y bajas en el calendario de retenes.

a).- Cuando un trabajador no perteneciente al cuadrante de reten desee ser incluido en el mismo, lo solicitará por escrito a la Jefatura de Servicios Múltiples. Dicha Jefatura acusará recibo de la solicitud y lo incluirá en cuanto sea posible.

b).- Cuando un trabajador desee causar baja en el cuadro del retén lo comunicara por escrito a la Jefatura de Servicios Múltiples, a través del Registro General del Ayuntamiento, con al menos un mes de antelación.

7. Ámbito de aplicación.

Esta norma será de aplicación a todos los empleados públicos de San Javier y la Manga del Mar Menor.

Artículo 42.º- Colectivos con horarios especiales.

En virtud de lo anterior y conforme a lo dispuesto en el Art. 9.3 del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de San Javier y sus Organismos Autónomos, se establecen las siguientes particularidades:

1. Policía local, operadores 112 y agentes de emergencia.

1.- El centro de trabajo de la plantilla de la Policía Local y operadores del 112 es el Centro de Seguridad de San Javier. Los Agentes de Emergencias desarrollan su actividad, tanto en este centro como en el resto del término municipal y en especial en las embarcaciones de salvamento marítimo (Grupo C2) y ambulancias. Se podrán determinar otros centros de trabajo en otras dependencias municipales previo acuerdo en la mesa de negociación que corresponda según ámbito funcional y materia a tratar.

2.- El sistema de trabajo será de 7 días consecutivos de trabajo y a continuación 7 días consecutivos libres en turnos rotativos de mañanas, tardes y noches, cuando el servicio así lo establezca. El comienzo del periodo de trabajo y libranza serán los martes, por lo que, los días de finalización serán los lunes; para los Operadores el comienzo del periodo de trabajo y libranza serán los

lunes, por lo que, los días de finalización serán los domingos; para los Agentes de Emergencia, habrá dos grupos, para el primero también el comienzo del periodo de trabajo y libranza serán los lunes, por lo que, los días de finalización serán los domingos y para el segundo, el comienzo del periodo de trabajo y libranza serán los viernes, por lo que, los días de finalización serán los jueves. Los turnos de mañana comprenderán desde las 6:00 horas hasta las 14:00 horas, el de tarde de 14:00 a 22:00 horas y el de noche de 22:00 a 6:00 horas. Con los siete días trabajados y siete días libres, se entienden incluidos y prorrateados 22 días de vacaciones y los 6 días de asuntos propios. De manera excepcional y en determinados cometidos, previa autorización del responsable del servicio y visto bueno del Concejal del Seguridad, el sistema de trabajo será el mismo que el resto de empleados públicos del Ayuntamiento, tal como se recoge en el artículo 9 del Acuerdo. Cualquier cambio que pueda afectar esta cláusula tendrá que ser consensuado en la mesa de negociación que corresponda.

3.- El cálculo de la jornada anual a realizar por los empleados públicos adscritos a este sistema de trabajo se realizará partiendo del cómputo de jornada anual que cada año se determine para todos los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier. En el caso de los empleados públicos con horarios especiales que deban realizar formación específica (operadores del 112, policías y agentes de emergencia), las horas obligatorias de formación que se determinen anualmente, para la realización de actualización de conocimientos o prácticas de tiro anuales. En el caso de los funcionarios del Cuerpo de la Policía Local, se realizará un total de seis jornadas anuales, distribuidas al menos una por bimestre, para la instrucción, preparación y prácticas de tiro con arma corta. Se contabilizarán como horas de trabajo normales y se realizarán fuera de los turnos de trabajo. En caso de que las mismas no pudieran realizarse por causas imputables al agente de policía, el cómputo de estas horas tendrán que realizarse como trabajo efectivo, previo informe del Oficial Jefe del Cuerpo de la Policía Local, quien debe justificar el por qué no se ha llevado acabo la misma

4.- Los empleados públicos en sistema de trabajo con horario de lunes a viernes tendrán igual sistema de trabajo y situación que el resto de funcionarios del Ayuntamiento. Siéndoles de aplicación las disminuciones horarias descritas en el artículo 9.4 del Acuerdo.

5.- Las horas acumuladas por compensación de formación obligatoria y no disfrutadas anteriormente, se podrá disfrutar en días libres consecutivos, en un periodo de 12 semanas, que incluya del 15 de junio al 15 de septiembre (un turno completo). Cuando voluntariamente no se disfrutase de esta compensación en verano, se disfruta el resto del año, con la aprobación del Jefe del Servicio y el visto bueno de la Concejalía de Seguridad, siempre y cuando el servicio lo permita (Modificación aprobada Pleno 11/04/2019, Publicado BORM 27/06/2019).

6.- A los colectivos afectados que trabajen en el sistema 7/7 les serán aplicados los días adicionales, regulados anualmente en el calendario laboral, en su caso, de asuntos propios y el día del patrón. Para el establecimiento de estos días adicionales de libre disposición se estará al calendario anual correspondiente.

7.- Reducción horaria para formación obligatoria para el personal incluido en el apartado a) del presente artículo que trabaje a turnos: De acuerdo con lo previsto en el artículo 9.4 del Acuerdo/Convenio, los empleados que trabajen en el sistema de trabajo 7/7 podrán solicitar voluntariamente la reducción de jornada para su formación en los términos y número expresados en el antecitado

artículo. Dadas las características de estos colectivos, cuando el empleado lo solicitara voluntariamente, dichas horas deberán ser acumuladas en jornadas completas, y en su caso, descontadas de la diferencia de horas a las que hacen mención el apartado 3.º

8.- Tiempo de adaptación al puesto debido a las peculiaridades especiales del Cuerpo de la Policía Local. Con el fin de poder estar disponibles las 24 horas del día, los agentes de policía local deberán estar perfectamente equipados/as y preparados/as para realizar cualquier servicio desde la hora de inicio hasta la finalización de los turnos correspondientes, es decir, a las 6:00, 14:00 y 22:00 horas, en los turnos de mañana, tarde y noche respectivamente. A tales efectos, se entenderá como tiempo de adaptación al puesto, un periodo de tiempo de treinta minutos, distribuidos en quince minutos, con el propósito de no interferir en la operatividad de los turnos y las posibles extensiones de los mismos, considerándose el mismo como tiempo efectivo de trabajo, y nunca como exceso de jornada, por lo tanto, no podrá ni gratificarse ni compensarse en tiempo libre. Este periodo de adaptación además se empleará en cada turno para la verificación y comprobación del arma reglamentaria, comprobación del material policial de uso diario, transmisiones, chalecos, revisión al inicio y a la finalización del servicio del estado de los vehículos, y toma de conocimiento de novedades e incidencias del servicio. Para este fin, y un mejor control de la adaptación al puesto, previa a la entrada y salida del turno, los cabos o jefes de servicio verificarán que todos los agentes de su turno, cumplen con los requisitos de operatividad, salvo causa justificada, informando de ello al sargento de turno, en su caso, o en su defecto, al oficial Jefe del Cuerpo de la policía local, a los efectos pertinentes.

9.- Los cambios de turno se podrán efectuar siempre que estén de acuerdo dos miembros de la plantilla. Los cambios de grupo se podrán efectuar con la autorización de la Jefatura del Cuerpo de la Policía Local, y siempre y cuando estén de acuerdo en ello, los agentes de policía implicados y la Concejalía de Seguridad Ciudadana. Los cuadrantes serán expuestos con un mes de antelación y por un periodo mínimo de un mes, excepto Julio y Agosto que saldrán a la vez.

10.- En el puesto de Oficial, así como en los puestos adscritos al sistema de trabajo de 7/7 de Agente, Cabo, Sargento de la Policía Local, Operador del 112 y Agente de Emergencia, descritos en este Acuerdo en el artículo 42.1.3, quedan reconocidas, tal como ha sido acordado por la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo y, en su caso, por la MGCN, las retribuciones propias del trabajo que desarrollan los empleados públicos incluidos en él, especialmente en lo referente a turnicidad (ya indicada expresamente en las hojas correspondientes del Catálogo de Puestos vigente), nocturnidad y festivos (añadidas a dichas hojas en la Comisión de Valoración de Puestos referida), por lo que no cabe ninguna otra remuneración económica ni compensación horaria añadida por estos conceptos, ni reclamación previa respecto a los mismos, adicional a lo ya existente salvo que haya modificaciones del precio del punto en una valoración a través de la RPT.

11.- No se podrán solicitar días libres entre el día 1 de julio y el 31 de agosto, y los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de enero, así como tampoco el día 5 de Enero en el turno de tarde. En todo caso, se estará a lo dispuesto en los sucesivos Acuerdos-Marco y lo que determine el calendario laboral.

12.- Los empleados públicos que efectúen servicio en turno de noche los días 24 y 31 de Diciembre tendrán una gratificación de 70 €. Asimismo, la asistencia a juicios se gratificará con 120 € o un día libre, a elección de los

empleados públicos. Se entienden incluidos los gastos derivados de dietas y/o desplazamientos.

13.- Régimen de Especial Disponibilidad (RED).

a) Este servicio esta creado para cubrir las ausencias que se produzcan en los turnos de trabajo, así como para realizar aquellos servicios extraordinarios que surgieran a lo largo del año (fiestas, servicios de verano, eventos de distinta índole...), debiendo realizar dichos servicios en la calle y siendo estos servicios operativos y no de segunda actividad u oficinas.

b) El RED se utilizará prioritariamente para cubrir los servicios de refuerzo durante el verano.

c) En el colectivo de la policía se dispondrá de una bolsa máxima de 8.000 horas de RED para cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, que se ofrecerán a todos los policías de la plantilla en sistema de trabajo 7+7 que voluntariamente deseen ser adscritos al sistema de RED. Los interesados deberán solicitarlo mediante la presentación de la correspondiente instancia antes del 15 de diciembre de cada año. De esta manera, la totalidad de las horas será repartida equitativamente entre los policías que voluntariamente hayan decidido realizarlas.

Las horas totales que deba realizar cada policía adscrito al sistema de RED serán abonadas al precio de 44,79 € la hora para los Agentes, 46,89 € para los subinspectores, y 49,06 € para los Inspectores de la Policía Local, calculando la cantidad total a percibir por cada agente y abonándose en pagos mensuales, de Enero a Diciembre de cada año.

Para el año 2023, se dispondrá de una bolsa de 6.000 horas RED adicionales a las anteriores y en las mismas condiciones que las mismas. La inscripción de los interesados se realizará en los 15 días siguientes a su aprobación por el órgano correspondiente.

Para el año 2024, se dispondrá de una bolsa de 5.000 horas RED adicionales a las anteriores y en las mismas condiciones que las mismas. La inscripción de los interesados se realizará en los 15 días siguientes a su aprobación por el órgano correspondiente.

Para el año 2025, se dispondrá de una bolsa de 8.000 horas RED adicionales a las anteriores para el segundo semestre y en las mismas condiciones que las mismas. La inscripción de los interesados se realizará en los 15 días siguientes a su aprobación por el órgano correspondiente.

Para el año 2026, se dispondrá de una bolsa de 6.000 horas RED adicionales a las anteriores para el segundo semestre y en las mismas condiciones que las mismas. La inscripción de los interesados se realizará en los 15 días siguientes a su aprobación por el órgano correspondiente.

d) Para los operadores del 112 y agentes de emergencia que voluntariamente deseen adscribirse, se establece una bolsa de 1200 horas RED (siempre y cuando no se supere individualmente el máximo de horas adicionales establecidas en el Artículo 11 del Acuerdo) para refuerzo del servicio y/o cubrir ausencias, preferentemente dentro del periodo estival. Estas horas se repartirán equitativamente entre el personal que se adscriba y serán retribuidas al precio de 31,99 € la hora.

Para el año 2023, se dispondrá de una bolsa de 650 horas RED adicionales a las anteriores y en las mismas condiciones que las mismas. La inscripción de los

interesados se realizará en los 15 días siguientes a su aprobación por el órgano correspondiente.

Para el año 2024, se dispondrá de una bolsa de 450 horas RED adicionales a las anteriores y en las mismas condiciones que las mismas. La inscripción de los interesados se realizará en los 15 días siguientes a su aprobación por el órgano correspondiente.

e) El valor del precio hora se actualizará anualmente conforme a la subida que se disponga en los presupuestos generales del Estado para cada año, previa negociación en Mesa General de Negociación y modificación del Acuerdo de Condiciones de Trabajo al efecto.

f) En el supuesto que una persona adscrita voluntariamente al RED presente su renuncia, deberá presentar solicitud debidamente motivada a la Jefatura del Cuerpo, la cual informará de la procedencia o no de la misma, así como de su concesión, en caso de concederse se establecerá el cómputo pendiente, quedando obligada al cumplimiento del mismo con sujeción a las normas del presente acuerdo, y de no ser posible tal cumplimiento se deducirá de sus haberes la cuantía proporcional de retribuciones que corresponda. La realización del cómputo pendiente se llevará acabo en las fechas inmediatamente posteriores a la presentación de la renuncia, dentro de la semana normal de RED, del solicitante.

g) La jefatura correspondiente, mediante informe razonado y previa audiencia al interesado propondrá a la Concejalía de Seguridad Ciudadana, la salida de dicho régimen para aquellas personas que incumplan aspectos de este acuerdo. En estos casos se establecerán los cómputos pendientes con el fin de actuar de conformidad a lo establecido en el párrafo anterior, a la vez que se procederá al reparto de las horas que se encontraran pendientes de realizar por el interesado entre el resto de voluntarios adscritos al RED que deseen realizarlas.

h) En caso de que ocurra alguno de los supuestos previstos en los apartados anteriores e) y f), La Comisión de Seguimiento resolverá la posible no adscripción del Sistema RED para sucesivos años.

i) La Jefatura correspondiente, establecerá un control individualizado de cada miembro de la plantilla adscrita al RED a efectos del cómputo del cumplimiento del servicio anual, que deberá ser fichadas en el sistema de control horario.

j) Para el cumplimiento de servicios que así lo requieran se podrá disponer del personal necesario adscrito a este régimen, utilizando al personal que se encuentre de descanso, para lo cual se establecerán dos grupos, de tal forma, que los adscritos al primer grupo vendrán obligados a prestarlos servicios a que sean requeridos, quedando el segundo grupo como voluntarios, no pudiendo solicitar ningún permiso (excepto en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de familiares en primero ó segundo grado de consanguinidad para los días nombrados de servicio RED, no pudiendo ejercer el derecho contemplado en el Art. 29 del Acuerdo Marco en esos días, excepcionalmente se podrán cubrir servicios extraordinarios con el personal no adscrito al RED y de forma voluntaria, cuando hubiera que cubrir un evento especial y no quedara suficientemente cubierto con el personal reseñado anteriormente, siendo gratificado dichos servicios económicamente según Acuerdo. No se nombrarán servicios de R.E.D. los días 24, 25, 31 de diciembre y el 1 de enero, salvo en casos de urgencia motivados por la Jefatura correspondiente.

k) Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran, se podrá disponer del personal reseñado en el apartado anterior, mediante preaviso la semana anterior de servicio ordinario; si una vez iniciada la semana de RED se precisan más servicios, se prestarán de forma voluntaria, excepto en los casos de urgencia establecidos en la Ley.

l) Se admiten los cambios entre miembros de la plantilla correspondiente para efectuar el RED. La jefatura nombrará RED al que le corresponda y será éste quien deberá buscar sustituto, descontándose las horas efectuadas a éste último, siendo los cambios solicitados recíprocos, es decir, cuando un empleado que realice un cambio con otro para que le sustituya en un servicio RED, posteriormente se deberá realizar otro con el mismo empleado para compensar las horas.

Si se agotara la bolsa de horas RED antes de finalizar el año y se precisaran más servicios, se establecerá una lista donde todos los empleados públicos se podrán apuntar de forma voluntaria, el orden de organizar dicha lista, será primero a los empleados públicos adscrito al RED y después por antigüedad.

m) Cada requerimiento para la prestación de servicios de RED tendrá un cómputo mínimo de 8 horas y un máximo de 9 horas y dentro de los turnos habituales de mañana, tarde o noche, respectivamente. No se nombrarán servicios de RED de más de 9 horas y estos serán dentro de los turnos vigentes de trabajo, pudiendo ampliarse de forma voluntaria. Las prolongaciones del servicio (debido a incidencias del mismo) serán descontadas del cómputo anual del RED. Si el empleado que prolonga el servicio no estuviera adscrito al RED se le gratificará como hora extraordinaria. Se podrán establecer servicios de cuatro horas, los cuales se efectuarán como ampliación de horario de trabajo, dentro de la semana de trabajo ordinario posterior a la de RED, según establezca la Jefatura.

n) Entre nombramientos de servicio deberá existir un periodo de descanso de 16 horas.

ñ) El reparto de los servicios se hará lo más equitativo posible en su distribución anual en festivo y nocturno.

o) Las horas que constituyen la aplicación del RED serán computadas sin afectación de procesos de incapacidad temporal. Únicamente se eximirá de su realización en los supuestos de accidente laboral, hasta un periodo máximo de seis meses, a partir del cual dejará de percibir la gratificación por RED.

p) Cuando por razones de baja médica, enfermedad común, accidente laboral o por cambios con otros miembros adscritos al RED no compensados, al finalizar el año no se hubiera completado el cómputo anual, el resultante que falte se podrá completar durante el primer trimestre del año siguiente; en caso de que no se realizasen se descontará la parte proporcional. Esto se llevará a cabo siempre y cuando no hubiera habido tiempo para realizar los servicios dentro del año.

q) Los miembros de las correspondientes plantillas, adscritos al RED, renovarán automáticamente su compromiso de servicio año tras año si no presentan solicitud de baja del mismo antes del 15 de diciembre del año en curso. Antes de esa fecha, se hará pública la previsión de bolsa de horas RED que se estime será necesaria para el siguiente año, realizándose los cálculos pertinentes para los abonos de las diferentes mensualidades que, según el total de horas que se determinen y el número de empleados públicos que se adscriban al RED, se abonarán mensualmente de forma individual durante el año siguiente.

14.- Jornadas de compensación a Operadores del 112 por Auto de Juzgado. De conformidad con lo dispuesto en el Auto 8/2018 del Juzgado de Lo Social n.º 3 de Cartagena, de fecha 31 de enero de 2018, se aplicará una reducción anual equivalente a 91 horas del cómputo anual de la jornada para cada año. La mencionada reducción anual sólo será aplicable a los firmantes del Acuerdo incorporado al antecitado Auto judicial y mientras se mantengan las circunstancias profesionales del momento de la firma del antecitado Acuerdo.

En el caso de cambio de puesto de trabajo respecto del actual (Operadores del 112, grupo C, subgrupo C2) o de, en su caso, cambio de horario que sí permita disfrutar de los 30 minutos como el resto de los empleados dejará de tener efecto el antecitado Acuerdo. Al resto de operadores y agentes de emergencias que pudieran sustituir a operadores del 112 y se den las circunstancias de jornada intensiva de 8 horas sin poder moverse del puesto de trabajo, le será aplicable la reducción de 30 minutos por jornada efectivamente realizada y siempre de forma agrupada. En caso de que las jornadas fueran realizadas en el mes de diciembre se podrán compensar hasta 31 de enero del año siguiente.

2. Profesorado del Conservatorio de Música y Escuela Municipal de Música de San Javier.

1.- El centro de trabajo de la actual plantilla de profesores del Conservatorio de Música y Escuela Municipal de Música de San Javier, es el Conservatorio de Música de San Javier. Se podrán determinar otros centros de trabajo, por necesidades de espacio y para el correcto funcionamiento de las actividades a llevar a cabo.

2.-El ámbito de aplicación del presente artículo es para los empleados públicos municipales que integran el Claustro de Profesores del Conservatorio de Música y de la Escuela Municipal de Música de San Javier.

3.- La jornada laboral de los empleados públicos del Claustro de Profesores, será calculada anualmente al igual que el resto de los trabajadores municipales y será negociada en la Mesa General Común de Negociación, antes de su aprobación. La distribución de dicha jornada anual deberá, en todo caso, recoger las generalidades indicadas en esta cláusula y en el artículo 9.1 del presente Acuerdo de condiciones de trabajo. Las horas totales se entenderán para jornadas completas. Las jornadas a tiempo parciales se establecerán proporcionalmente, y se distribuirá según las necesidades del servicio.

El horario semanal de los empleados públicos del Conservatorio y Escuela de Música del Ayuntamiento de San Javier será de 37 horas y 30 minutos salvo en los días no lectivos en época estival.

El trabajador tendrá una pausa de 30 minutos, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.5 del Acuerdo. Estas horas se distribuirán de 14:30 a 22:00 horas de lunes a viernes, según lo dispuesto en el Documento de Organización del Centro (DOC), con una flexibilidad horaria, que podrá permitir de manera voluntaria, la entrada desde las 12:30, y con recuperación semestral, durante el resto de la jornada establecida. Se podrá establecer jornadas de mañana a solicitud del trabajador en la forma que previamente se recoja en el DOC. Se podrá establecer el siguiente horario de reducción de jornada a compensar por formación obligatoria:

Año 2017, media hora todo el año, más media hora más del 1 de julio al 31 de agosto (128 horas).

Año 2018, media hora todo el año, más media hora más del 15 de junio al 15 de septiembre (136 horas).

Año 2019, durante este año se constituirá una bolsa de 22 horas de reducción de jornada por formación, las cuales podrán disfrutarse en el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

Los cauces y cursos para llevarla a cabo, se tratarán en la Comisión de Formación. Los Colectivos con horarios especiales compensarán dicha formación en jornadas completas, en períodos no lectivos. El horario que se negocie en el calendario laboral se efectuará con la siguiente estructura:

a) Horario Lectivo mínimo de 20 h. semanales.

- Clases.
- Audiciones.
- Ensayos.
- Exámenes.
- Equipo directivo.
- Jefatura de Departamento de Coordinación Didáctica.

Las horas lectivas serán de docencia directa y de obligada permanencia en el Centro. Siempre que las necesidades del servicio así lo requieran, el empleado público podrá incrementar las horas lectivas.

b) Horario Complementario de obligada permanencia 6 h. semanales.

- Tutoría.
- Reuniones de Departamento de Coordinación Didáctica.
- Preparación actividades de asignaturas de práctica instrumental grupal.
- Guardias.
- Biblioteca.
- Coordinación con el equipo directivo y Jefaturas de Departamento.
- Representantes de Consejo Escolar.

Estas horas son de obligada permanencia en el Centro.

Se consideran horas de dedicación al Centro. Estas horas serán asignadas por el Jefe de Estudios y se recogerán en los horarios individuales y en el horario general, al igual que los periodos lectivos.

c) Horario Complementario de cómputo mensual 5 h. semanales.

- Claustros de Profesores.
- Sesiones de Evaluación.
- Actividades complementarias y extraescolares.
- Actividades de extensión artística y cultural.
- Cualquier otra actividad establecida en la Programación General Anual, que el Director del Centro estime oportuno realizar con aprobación previa de la Concejalía de Educación.

Estas horas son de obligada permanencia en el Centro. Podrán ser realizadas fuera del Centro, previa autorización de la Concejalía correspondiente, en base al informe previo del Director del Conservatorio que verifique este trabajo.

- Horario de libre disposición 6,5 h. semanales.
- Preparación de las actividades docentes.

- Atención de los deberes inherentes a la función docente.
- Cualquier otra actividad pedagógica complementaria.

Estas horas son de obligada permanencia en el Centro. Podrán ser realizadas fuera del Centro, previa autorización de la Concejalía correspondiente, en base al informe previo del Director del Conservatorio que verifique este trabajo. Se considerarán periodos no lectivos los que fije el calendario laboral anual del Ayuntamiento de San Javier.

4.- El día de la patrona de estos trabajadores será el 22 de noviembre (Santa Cecilia) o el día que fije la Consejería de Educación para tal fin.

5.- Se dispondrá de los 22 días de vacaciones en el mes de agosto para todos los empleados públicos del Claustro de profesores del Conservatorio, ante la ausencia de actividades lectivas y administrativas en este periodo de tiempo.

San Javier, fecha de la firma electrónica.