

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de La Carlota

Núm. 4.087/2019

Don Antonio Granados Miranda, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de La Carlota (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria urgente, celebrada el día 5 de noviembre de 2019, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

«TERCERO. APROBAR, SI PROCEDE, PROPUESTA DE ALCALDÍA RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DEL ACUERDO GENERAL ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA CARLOTA Y LOS FUNCIONARIOS A SU SERVICIO Y DE LOS PATRONATOS MUNICIPALES (2018-2021).

Por el Sr. Alcalde-Presidente, D. Antonio Granados Miranda, se da cuenta al resto de miembros del Pleno Corporativo asistentes, de la propuesta relativa al asunto de referencia, cuyo tenor literal es transcrito a continuación:

«Expte. GEX número 7226-2019.

PROPUESTA DE ALCALDÍA RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DEL "ACUERDO GENERAL ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA CARLOTA Y LOS FUNCIONARIOS A SU SERVICIO Y DE LOS PATRONATOS MUNICIPALES (2018-2021)".

El Pleno del Ayuntamiento de La Carlota aprobó, en sesión extraordinaria celebrada el 19 de enero de 2018, el texto del acuerdo general entre el Excmo. Ayuntamiento de La Carlota y los funcionarios a su servicio y de los patronatos municipales (2018-2021), publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 59, de fecha 26 de marzo de 2018; el cual fue modificado por acuerdo Plenario, en sesión Ordinaria celebrada el día 28 de mayo de 2018 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 178, de fecha 14 de septiembre de 2018, siendo de aplicación en su totalidad.

Desde la entrada en vigor de dicho texto de Acuerdo General, se ha podido comprobar que existen determinados aspectos que han de ser modificados, bien por exigencias de la propia normativa legal al respecto, por detección de errores que han de ser rectificados o por considerar que pueden ser mejorados en beneficio de los trabajadores y, en último término de este Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos. Previa aprobación por la mesa general de negociación de este Ayuntamiento, en sesiones celebradas los días 7 de noviembre de 2018, 12 de agosto de 2019, 23 de septiembre de 2019 y 22 de octubre de 2019, se pretende la modificación de dicho texto que, de forma resumida, se detalla a continuación:

Artículo 27. Permisos y licencias retribuidas

- Se ha detectado un error en la numeración de los distintos apartados contenidos en el artículo 27. Permisos y licencias retribuidas, se propone la modificación en el sentido de que tras el cuadro explicativo de los parentescos, se introducen los permisos retribuidos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en el primer apartado que en el texto vigente aparece con el número 1, debe aparecer con el número 14 y de la misma manera, los siguientes de manera correlativa hasta acabar con el número 20.

Anexo II: Plan de Productividad General del Ayuntamiento de La Carlota (Apartado Programas, 2. Programa Asistencia (15%) y apartado Cálculo)

Una vez que se ha intentado llevar a la práctica el abono del Complemento de Productividad a los empleados públicos de este Ayuntamiento, se ha puesto de manifiesto una serie de incongruencias que se han detectado al realizar el estudio previo a la propuesta de reparto de productividad, ya que en dicho texto no se toman en consideración diversas ausencias del puesto de trabajo, por lo que se propone modificar el Anexo II: Plan de Productividad General del Ayuntamiento de La Carlota, en lo relativo a Programas y en concreto el 2. Programa Asistencia (15%), al considerar los días de ausencia que se contabilizarán para asignar la puntuación para cada empleado en ese programa, con varias excepciones.

Para evitar controversias en cuanto a la interpretación en la aplicación del citado Anexo II Plan de Productividad General del Ayuntamiento, se propone modificar el párrafo primero del apartado Cálculo.

Anexo I: Criterios de Valoración de Puestos de Trabajo

Con la finalidad de proceder a una adecuación del complemento específico en los puestos de trabajo de Secretaría e Intervención, se ha detectado la carencia en los factores de valoración de grados que tomen en consideración la cualificación superior que reúnen los funcionarios que deben ocupar estos puestos al tratarse de un cuerpo de funcionarios con habilitación de carácter nacional, y especialmente por el incremento de funciones y responsabilidad que ha supuesto la aprobación del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, así como el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades locales del Sector Público Local, en el sentido de aprobar la modificación en los criterios de valoración, de tal forma que en Factor nº 1: Conocimiento/Experiencia Requerida y en el Factor nº 2: Naturaleza y Complejidad Técnica de las Tareas, se incluya un nuevo grado (sería el 6º) que asignaría respectivamente en cada uno de ellos 325 puntos. La denominación de ambos grados sería: "El puesto asume competencias de habilitación nacional".

Anexo III: Complemento Personal Transitorio

Cuando se llevó a cabo la valoración de los puestos de trabajo, en uno de los apartados de la misma, para los miembros del cuerpo de la policía local de este Ayuntamiento, se tomaba como referencia el importe relativo a la media anual percibida en concepto de festivos y nocturnos durante el ejercicio 2017, tomándose como referencia lo que había percibido un agente, cuya cantidad ascendía a 2423 euros, sin tener en cuenta que los importes por dichos conceptos son distintos para el oficial de la Policía Local con respecto a los de policía, existiendo una media anual por importe aproximado de 3000 euros, por lo que a un Oficial de Policía, que se corresponde con las iniciales EMC, le correspondería un CPT con efectos de 1-01-2018 de 2.301,06 euros brutos anuales, dado que ha sido debido a un error a la hora del cálculo de dicho CPT.

Vistas las actas de las sesiones celebradas por la Mesa General de Negociación, en sesiones celebradas los días 7 de noviembre de 2018, 12 de agosto de 2019, 23 de septiembre de 2019 y 22 de octubre de 2019, las cuales están incorporadas al expediente.

Visto el informe de Secretaría número 49/2019, de fecha 16 de octubre de 2019.

Vista la propuesta de modificación del texto del acuerdo general entre el Excmo. Ayuntamiento de La Carlota y los funcionarios a su servicio y de los patronatos municipales, suscrita por la Con-

cejala-Delegada del Área de Personal, de fecha 29 de octubre de 2019.

Atendido lo anterior, propongo al Pleno de la Corporación la adopción de los siguientes acuerdos:

Primero. Aprobar la modificación del texto del Acuerdo General entre el Excmo. Ayuntamiento de la Carlota y los funcionarios a su servicio y de los patronatos municipales 2018-2021, en la forma que a continuación se indica:

Artículo 27. Permisos y licencias retribuidas

La redacción del citado artículo quedaría como sigue:

" Artículo 27. Permisos y licencias retribuidas

1. Días por asuntos particulares. A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta de seis días de permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, por lo que deberá mediar entre ambos algún día de trabajo efectivo, salvo que se acumule conjuntamente con el permiso de descanso por maternidad y las vacaciones anuales. Asimismo, se establece que los citados días en casos necesarios, podrán solicitarse por horas. El personal disfrutará de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable del personal en el Centro de Trabajo y los representantes sindicales en el mismo, el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar los empleados a los que les corresponde. Cuando por alguna razón no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente. Para el personal contratado en régimen laboral temporal el número anual de días de permiso por asuntos particulares ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

2. Por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, un día.

3. En los supuestos de intervención quirúrgica ambulatoria/hospitalaria con alta en el mismo día de familiares de 1º grado se tendrá derecho al día de la intervención.

4. El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Los empleados que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

6. En los supuestos de hospitalización, los días de permiso serán los equivalentes a los que correspondan por enfermedad grave. Por tanto, se equipara al concepto de "enfermedad grave de un familiar" la hospitalización no ambulatoria del mismo.

7. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles, cuando sea en distinta localidad. De producirse el fallecimiento de cónyu-

ge o hijos, y vencidos los periodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o total de su periodo de vacaciones anuales, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

8. Por matrimonio quince días. Pudiendo acumular el permiso por vacaciones anual reglamentario.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. A estos efectos, se entiende por deberes inexcusables la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

10. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración.

11. Las empleadas embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. De la misma forma, los y las trabajadoras podrán ausentarse en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previa a la declaración de idoneidad.

12. Por razones de enfermedad, el/la trabajador/a dispondrá del tiempo necesario para asistir a consultorio de medicina general o especialidad o para hacerse todas las pruebas médicas necesarias. Este permiso se hará extensivo para las asistencias a consultorio de medicina general o especialidad de los hijos/as y cónyuges o compañeros/as.

13. Por realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos regulados en la normativa legal y reglamentaria en vigor.

Todos los apartados anteriores deberán de ser debidamente justificados, a excepción del permiso por asuntos particulares.

Cuadro explicativo de los parentescos:

Familiares	Consanguinidad	Afinidad
1er. Grado	Padres e hijos	Cónyuge, suegros, yerno y nuera
2º Grado	Abuelos, nietos y hermanos	Abuelos políticos y cuñados

Además, el personal tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

14. Las funcionarias embarazadas podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de gestación y hasta la fecha del parto. Este permiso podrá disfrutarse a partir del comienzo de la semana 35 de gestación en los caso de parto múltiple.

15. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininte-

rumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

16. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

En los supuestos de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas de duración.

La trabajadora, por lactancia, podrá disfrutar de permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, hasta que el bebé cumpla doce meses. Este derecho po-

drá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, pero no podrá ser ejercido por los dos a la vez. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

17. Permiso por paternidad: por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Tendrá una duración de un mes, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

18. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia de las funcionarias y empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

19. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

20. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición

de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.”

ANEXO II: PLAN DE PRODUCTIVIDAD GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA CARLOTA

2. Programa Asistencia (15%).

Se modifica el párrafo que empieza por “Se descontará del número de días.....”

La redacción del citado párrafo quedaría como sigue:

“Se descontará del número de días de cálculo, los días que el empleado público no asista por:

- Faltas injustificadas al trabajo, sin perjuicio de la deducción proporcional de haberes o responsabilidad disciplinaria que pudiera dar lugar.

- Días por asuntos particulares

- Días por Traslado de domicilio habitual.

- En los supuestos de intervención quirúrgica ambulatoria/hospitalaria con alta en el mismo día de familiares de 1º grado.

- Ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización.

- Hospitalización.

- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad.

- Por Matrimonio.

- Para concurrir a exámenes y demás pruebas.

- Por asistir al médico el trabajador o acompañar a un familiar”.

Cálculo.

Se modifica el párrafo que empieza por “Una vez efectuada la puntuación de todos los”

La redacción del citado párrafo quedaría como sigue:

“Una vez efectuada la puntuación de todos los empleados públicos, por cada uno de los programas, el Departamento de Recursos Humanos procederá a calcular el importe de la paga de productividad que le corresponda a cada empleado público en cuantía proporcional al tiempo de trabajo efectivamente prestados; considerando como tal el número total de días contratado menos los días de baja por incapacidad temporal y conforme al siguiente procedimiento:”

ANEXO I: CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Se modifica la tabla referida al Factor nº 1: Conocimiento/experiencia requerida

La redacción del citado Factor nº 1 quedaría como sigue:

FACTOR Nº 1: CONOCIMIENTO/EXPERIENCIA REQUERIDA

Grado	Descripción	Puntuación
1	El puesto requiere la mínima preparación para comprender métodos y técnicas de rutina, sin ninguna especialización. Se trata de formación equivalente al Certificado de Escolaridad.	30
2	El puesto requiere formación específica para utilizar con destreza diversos métodos y técnicas de cierta complejidad o semi especializadas. Equivale a Formación Profesional de Primer Grado o similar, Bachiller Elemental o Graduado Escolar.	60
3	El puesto requiere capacidad, adquirida a través de un proceso formativo, para captar, interpretar y aplicar técnicas de cierta complejidad y métodos de trabajo en un área especializada. Equivale al título de B.U.P., Bachiller Superior, C.O.U., Formación Profesional de Segundo Grado.	90
4	El puesto requiere una formación cualificada en un área especializada, lo cual supone una cierta profundidad de conocimientos técnicos, que puede venir completada con una experiencia dilatada en su sector profesional. Equivale a Titulación Técnica, Diplomatura, Formación Profesional de Tercer Grado.	120
5	El puesto requiere formación altamente cualificada en áreas de componente técnico y gerencial importante, lo cual permite una comprensión global de las actividades de la organización. Exigiría el título de Doctor, Licenciado, Grado, Ingeniero o similar, y una experiencia dilatada en el ejercicio de las funciones del área.	150
6	El puesto asume competencias de habilitación nacional.	325

Se modifica la tabla referida al Factor nº 2: Naturaleza y Complejidad Técnica de las Tareas.

La redacción del citado Factor nº 2 quedaría como sigue:

FACTOR Nº 2: NATURALEZA Y COMPLEJIDAD TÉCNICA DE LAS TAREAS

Grado	Naturaleza de las tareas	Complejidad de las tareas		
		A. Especialización escasa	B. Especialización media	C. Especialización alta
1	En el puesto no se realiza más que un tipo de actividad o tarea.	23	30	38
2	En el puesto existen pocos tipos de actividades. Se desempeña el puesto bajo pocos métodos y técnicas.	30	45	68
3	El puesto abarca un cierto número de actividades y de procedimientos de trabajo distintos.	53	83	98
4	El puesto abarca muchas actividades y procedimientos de trabajo con métodos diferentes.	90	105	128
5	El puesto resume un número muy importante de actividades diferenciadas.	113	128	150
6	El puesto asume competencias de habilitación nacional			325

ANEXO III: COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO

En el Anexo III, relativo al Complemento Personal Transitorio, figura:

PUESTO DE TRABAJO	OCUPADO POR	COMPL. PERSONAL TRANSITORIO
...///...	...///...	...///...
Oficial	M.C.E.	1.781,05

...///...

...///...

...///...

Debiendo de figurar:

PUESTO DE TRABAJO	OCUPADO POR	COMPL. PERSONAL TRANSITORIO
-------------------	-------------	-----------------------------

...///...

...///...

...///...

Oficial

M.C.E.

2.301,06

...///...

...///...

...///...

Segundo. Publicar el Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Tercero. Dar traslado del expediente al Negociado Municipal de Personal, a efectos de continuar su tramitación.

El Alcalde-Presidente, Antonio Granados Miranda. [Fecha (04/11/2019) y firma electrónicas].»

...///...

Una vez que la Corporación quedó debidamente enterada de todo ello, el Sr. Alcalde-Presidente sometió a votación el punto,

acordándose por MAYORÍA ABSOLUTA de los Concejales/as presentes, con el voto de quince (15) Concejales/as, es decir, el voto a favor de diez (10) Concejales/as del Grupo Político Municipal P.S.O.E.; el voto a favor de tres (3) Concejales/as del Grupo Político Municipal P.P.; el voto a favor de una (1) Concejala del Grupo Político Municipal Ciudadanos y la abstención de una (1) Concejala del Grupo Político Municipal IU-Andalucía, la adopción de los acuerdos que se incluyen en la propuesta antes transcrita y en los términos en ella reflejados.»

Esta Certificación se expide sin perjuicio del resultado de la aprobación definitiva del Acta, en la próxima sesión que celebre este Ayuntamiento Pleno, de conformidad con lo establecido en el artículo 206 del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de Noviembre.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

La Carlota a 13 de noviembre de 2019. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Antonio Granados Miranda.