



FIRMADO POR:
RESPONSABLE SERVICIO DE RRHH (GENERAL)
(accidental)
EVA ESPERANZA INIESTA BLÁZQUEZ
FECHA: 23/01/2018



Servicio de RRHH (General)

EVA ESPERANZA INIESTA BLÁZQUEZ, Adjunta del Servicio de Recursos Humanos, en relación con la Propuesta de fecha 24 de enero de 2018, formulada por el Diputado Presidente de la Comisión Informativa de Presidencia, Personal, Régimen Interior, Economía, Hacienda y Patrimonio de la Excm. Diputación Provincial, relativa a la ratificación de los proyectos de Textos del Convenio Colectivo, Acuerdo Marco y Bloque de Mejoras que han de regir las condiciones de trabajo del personal laboral y funcional de esta Corporación provincial para los años 2018 a 2021, de fechas 23 de enero de 2018: **informa en Derecho:**

El presente informe jurídico se emite en virtud de las funciones encomendadas a esta Adjuntía de Servicio, entre otras disposiciones legales, por los preceptos jurídicos contenidos en los arts. 167 y siguientes del Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Administración Local, y 172 del R.D. 2568/86; en relación con las funciones encomendadas a este puesto de trabajo en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo, vigentes en esta Institución, y Decreto Presidencial número. 1878/02 de 22 de julio.

En relación con la Propuesta supra citada, realiza las siguientes **consideraciones:**

PRIMERA.- El derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional de los funcionarios públicos viene recogido en los artículos 31 a 46 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, que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia; así como en los artículos 146 y siguientes de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Entendiendo por derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública; por representación, la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados y por participación institucional, el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los



**Informe proyectos Convenio Colectivo, Acuerdo Marco y Bloque de Mejoras -
DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.432201 - 23/01/2018**

Documento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://oadmin.dipualba.es/csv/>

12ab314256:
1qNT01Ez69Cl1G0E:
A2ThvqH7v3yIP3+AA
#G905M3A=

Código seguro de verificación: P4X7LW-NGHQL7HG



FIRMADO POR:

RESPONSABLE SERVICIO DE RRHH (GENERAL)
(accidental)
EVA ESPERANZA INIESTA BLÁZQUEZ
FECHA: 23/01/2018DIPUTACIÓN DE ALBACETE
Registro de Entidades Locales nº 020/000
NIF: P0200000H

Servicio de RRHH (General)

órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del capítulo IV del citado Real Decreto Legislativo que expresamente les son de aplicación y artículos 6.3 y 1.2 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical

SEGUNDO.- En aplicación del artículo 34 y siguientes del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se constituyó con fecha 18 de mayo de 2017, la Mesa General de Negociación, compuesta por representantes de esta Administración y de los representantes sindicales, contando con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que han intervenido con voz, pero sin voto, y que ha sido la encargada de redactar los proyectos de Convenio Colectivo, Acuerdo Marco y Bloque de Mejoras que se adjuntan a la propuesta objeto de este informe.

TERCERO.- Los textos de los proyectos de Convenio Colectivo y Acuerdo Marco, una vez sean ratificados por el Pleno Corporativo, tras su dictamen por la Comisión Informativa de Presidencia, Personal, Régimen Interior, Hacienda y Patrimonio, y autorización al Presidente de esta Diputación Provincial, para proceder a realizar las actuaciones que se deriven para su vigencia, deberán ser firmado y remitidos a la oficina pública de la Administración competente, que deberá ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Informe proyectos Convenio Colectivo, Acuerdo Marco y Bloque de Mejoras -
DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.432201 - 23/01/2018Documento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://admin.dipualba.es/csw/>

Código seguro de verificación: P4X7LW-NGHQL7RG

Hash SHA256:
bpNTb1Ej48QL1COlc
AN77wqH7v3yIP3+M
aG995M8A=

Pág. 2 de 2



FIRMADO POR:

INTERVENTORA/
MANUEL GONZÁLEZ TEBAR
FECHA: 25/01/2018**Comisión de Presidencia, Personal, Régimen Interior, Economía, Hacienda y Patrimonio****INFORME DE FISCALIZACIÓN****Asunto: Convenio Colectivo; Acuerdo Marco y Bloque de mejoras al Acuerdo Marco.****COMPROBACIONES PREVIAS:**

Se han recibido con fecha 18 de los corrientes borradores del Convenio Colectivo; Acuerdo Marco, y Bloque de mejoras de este último Acuerdo Marco de funcionarios para los años 2018 a 2021, negociados entre la Corporación y la representación Sindical.

No se incluye ningún informe acreditativo de la normativa procedimental aplicable ni del ajuste de la propuesta a la normativa vigente.

No se incluye ningún informe de evaluación de los efectos económicos de los pactos propuestos que permitan verificar su encaje dentro de las limitaciones impuestas por la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y sostenibilidad financiera, y en concreto las reglas fiscales de Estabilidad Presupuestaria y Regla de Gasto, a tener en cuenta en la confección del presupuesto de 2018.

De este modo la fiscalización del expediente queda limitada a la comprobación del cumplimiento de una parte de la legislación de aquellos artículos que tienen contenido económico, sin poder entrar en la valoración del impacto económico que los mismos van a suponer en el próximo ejercicio presupuestario.

NORMATIVA APLICABLE:

El texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales dispone en su Artículo 214 que la función interventora tendrá por objeto fiscalizar todos los actos de las entidades locales y de sus organismos autónomos que den lugar al reconocimiento y liquidación de derechos y obligaciones o gastos de contenido económico, los ingresos y pagos que de aquéllos se deriven, y la recaudación, inversión y aplicación, en general, de los caudales públicos administrados, con el fin de que la gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso.

En el mismo precepto se señala que el ejercicio de la expresada función comprenderá la intervención crítica o previa de todo acto, documento o expediente susceptible de producir derechos u obligaciones de contenido económico o movimiento de fondos de valores.

El reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales R.D. 2568/1986 establece en su artículo 172 que en los expedientes informará el jefe de la dependencia a la que corresponda tramitarlos, exponiendo los antecedentes y disposiciones legales o reglamentarias en que funde su criterio.

Dada la especial trascendencia de este expediente, el funcionario que suscribe entiende que el mismo adolece de requisitos esenciales, que en caso de no acompañarse en el momento procesal oportuno son causa de reparo, previo a la adopción del acuerdo o resolución correspondiente, en los términos del art. 215, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

**INFORME A CONVENIO COLECTIVO, ACUERDO MARCO Y BLOQUE DE MEJORAS, PARA LOS AÑOS 2018 A 2021. - DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.434660 - 25/01/2018**Hash: S14258:
/0/v-U4NMD:8FJusXU
hCNUnf6IAKCOXOU
jUsR8WJorDocumento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://egadm.dipualba.es/csv/>

Código seguro de verificación: P4XFVH-6W79PQXD

Pág. 1 de 5



FIRMADO POR:

INTERVENTOR/A
MANUEL GONZÁLEZ TEBAR
FECHA: 25/01/2018

DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Registro de Entidades Locales nº 0202000

NIF: F02000004

Comisión de Presidencia, Personal, Régimen
Interior, Economía, Hacienda y Patrimonio

DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Registro de Entidades Locales nº 0202000

CONSIDERACIONES AL TEXTO DE LOS DOCUMENTOS.

Entrando en el contenido de los distintos textos del mencionado Convenio Colectivo, Acuerdo Marco y Bloque de mejoras de este último, y como se ha dicho anteriormente, en el análisis de aquellos artículos con contenido económico, resulta lo siguiente:

Primero. Los artículos 29 a 34 del Convenio Colectivo y 25 del Acuerdo Marco, recogen el régimen de evaluación de las retribuciones complementarias del personal laboral, y funcionario que a su vez deberán de quedar plasmadas en la correspondiente Relación de puestos de trabajo, acorde con la actual situación, retribuciones actualizadas, funciones, sistema de acceso a los puestos, etc., que en muchos casos es difícil que mantenga cierta correlación con el aprobado el 10 de Enero de 2002.

Por lo tanto es necesario tener en cuenta lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el sentido que :

“Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.”

En ese mismo sentido se expresan los diferentes artículos 9 del Convenio Colectivo y Acuerdo Marco, cuando señalan que : *“La relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial, que tendrá en todo caso el contenido previsto en la legislación vigente, será parte integrante de este Convenio Colectivo, (Acuerdo Marco),.....y se aprobará junto a la plantilla, previa negociación con la representación sindical, con ocasión de la aprobación de cada presupuesto anual.*

La relación de puestos de trabajo en vigor define las retribuciones, y las funciones de cada puesto de trabajo, determinándolas con exactitud y precisión y delimitándolas. Así como las modificaciones que hayan sido acordadas y aprobadas por el órgano competente. La modificación y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, será simultánea y en las mismas condiciones que la del personal de carácter funcional.

Según lo anterior, deberá acompañarse a este expediente la correspondiente relación de puestos de trabajo, así como las normas de catalogación que han servido para la evaluación de los complementos específicos de cada puesto, para de esta manera conocer el gasto global derivado de este apartado, que habrá de consignarse en el presupuesto de 2018.



**INFORME A CONVENIO COLECTIVO, ACUERDO MARCO Y BLOQUE DE MEJORAS,
PARA LOS AÑO 2018 A 2021. - DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.434660 - 25/01/2018**

Documento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://eadmin.dipualba.es/cev/>

H0sh 5HA25E:
/0v14NM0nEFAnXU
bCNUzrnA/KG0XQU
jQeReB.jar

Código seguro de verificación: P4XFVH-6W78PQXD

Pág. 2 de 5



FIRMADO POR:

INTERVENTORA
MANUEL GONZÁLEZ TEBAR
FECHA: 25/01/2018

DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Registro de Entidades Locales nº 0202000

NIF: P0200000H

Comisión de Presidencia, Personal, Regimen
Interior, Economía, Hacienda y Patrimonio

DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Registro de Entidades Locales nº 0202000

Segundo. El art. 35, "Dietas y kilometraje", del Convenio Colectivo (C.C.) y art. 3 del Bloque de Mejoras del A.M. se refiere a una normativa específica de este tipo de indemnizaciones a que tiene derecho el personal laboral y funcionario de esta Diputación, por razones de servicio. No obstante, ya existe una regulación acerca de estos gastos para el personal funcionario, que, igualmente, es aplicable al personal laboral y, en concreto, el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, además de Resoluciones o Decretos de la Presidencia, números 439, de 1 de marzo de 2006; 585 de 23 de marzo de 2006 y 816 de 25 de abril de 2006, modificados por el nº 1032 de 15 de mayo de 2014. En dicha normativa se recogen, perfectamente, las condiciones, requisitos y cuantías por grupos, a que se tiene derecho como indemnización por los cometidos especiales que, circunstancialmente se ordene al personal mediante la correspondiente comisión de servicio. La redacción contemplada en estos artículos resulta contraria a dichas normas anteriores, una vez que la cuantía establecida como media dieta, para los grupos 3, 4 y 5, es superior a la prevista en el citado Real Decreto 462/2002.

Por lo que respecta al kilometraje, la Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, que revisa esta indemnización por uso de vehículo particular, determinó la misma en 0,19 euros/km, con lo será dicha cantidad la que se deba de aplicar para estos casos particulares.

Tercero. El art. 42 del C.C y el 32 del A.M., regulan un procedimiento para incentivar la jubilación anticipada voluntaria del personal de la institución, *cuando tengan una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida que resulte de aplicación en cada caso, conforme a la Ley General de la Seguridad Social y siempre que exista disminución en el importe de la pensión.*

Esta Intervención ya se ha pronunciado en numerosos informes sobre la posibilidad de acudir a este sistema de incentivos, (sobre todo con motivo de la sentencia del Tribunal Supremo, de 20 diciembre de 2013 - Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 7ª, Rec. Casación 7064/2010-), y más recientemente en el emitido el 14 de marzo de 2017, con motivo de las Alegaciones planteadas por los representantes sindicales al Presupuesto de 2017, que salvo criterio jurídico distinto, debe de suponer una medida de racionalización de los recursos humanos de esta Diputación, mediante programas adaptados a la situación de cada Centro o Servicio. Programas que habrán de elaborarse al principio de cada ejercicio, o al final del anterior, con el fin de presupuestar correctamente los gastos necesarios para atender tales compromisos, ya que de otro modo no es posible conocer el impacto de este acuerdo.

La aplicación de estos incentivos deberá estar en correlación con las economías derivadas de las retribuciones dejadas de abonar al personal que se incline por esta posibilidad de anticipar su jubilación, dentro de las necesidades de la Corporación, es decir no como un premio al trabajador, sino como una medida cuya finalidad sea la reducción del personal en una plantilla sobredimensionada. De lo contrario, estaremos ante un fraude de Ley y un sobre coste del Capítulo de Gastos de Personal.

Cuarto. Los artículos 40 del C.C. y 30 del A.M., acuerdan que en el Presupuesto de 2018 se establezca un Fondo de Acción Social exclusivamente a percibir por el personal laboral; fijos-discontinuos con más de 3 años seguidos de contratación y funcionario en situación de servicio activo que acrediten, al menos, un año de servicios prestados de forma ininterrumpida. Este fondo contará con una dotación anual de 50.000,00 euros, para cada uno de los grupos constituidos por el personal laboral y funcionario.



**INFORME A CONVENIO COLECTIVO, ACUERDO MARCO Y BLOQUE DE MEJORAS,
PARA LOS AÑO 2018 A 2021. - DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.434660 - 25/01/2018**

Documento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://admin.dipualba.es/csv/>

Código seguro de verificación: P4XFVH-6W79PQXD

Hash SHA256:
R/VUJ4NM0NBfJusXU
oCNuJmIeAKGQXDU
jDeRsBJe*

Pág. 3 de 6



FIRMADO POR:

INTERVENTORA
MANUEL GONZÁLEZ TEBAR
FECHA: 25/01/2018**Comisión de Presidencia, Personal, Regimen Interior, Economía, Hacienda y Patrimonio**

Dicha Acción Social se entiende como una actividad niveladora y de mejora de la calidad de vida de los empleados públicos que consiste en un conjunto de medidas encaminadas a la consecución de un sistema general de Bienestar Social que satisfaga demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas dentro del sistema de la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión. Igualmente será objeto de financiación a cargo del Fondo Social, aquellos supuestos de especial urgencia y gravedad en los que competirá a la Mesa General de Negociación establecida en el artículo 5 del presente Acuerdo.

Este mismo articulado ya venía recogido en los Convenios y Acuerdos anteriores, a los que esta Intervención manifestó su posible ilegalidad, por cuanto la forma de determinación de tales prestaciones y ayudas excede del ámbito de negociación previsto en el artículo 151 de la Ley 4/2011 de Empleo Público de Castilla-La Mancha (LEP) y la manera en que se fijan tiene consideración retributiva que no se ajusta al ordenamiento vigente. Con esta nueva redacción, en donde será necesaria la justificación de cualquier gasto, con previa solicitud del interesado, esta Intervención entiende que ya no estamos ante una retribución salarial distinta de la prevista en la legislación vigente y en concreto el art. 22 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, sino ante la compensación de un coste generado por una contingencia que hay que justificar, conforme a los argumentos de la sentencia 6508/2013 del Tribunal supremo de 20 de diciembre de 2013.

Quinto.- Los art. 36 y 37 del C.C. y 4 y 5 del Bloque de Mejoras, establecen una compensación por "Horas extraordinarias"; "Nocturnidad; y "Jornadas especiales en sábados, domingos y festivos y otros", es decir la prestación de servicios fuera de la jornada habitual de trabajo o por circunstancias especiales, como es el desempeño durante horas consideradas como nocturnas o la realización de jornadas trabajadas fuera del turno normal de trabajo, de lunes a viernes y sábados domingos o festivos, lo que implica el abono de cantidades distintas a las retribuciones ordinarias. Al no acompañar una evaluación económica aproximada, se deberá estar a las futuras previsiones del Presupuesto de 2018, con lo que no es posible opinar si los créditos actuales del presupuesto prorrogado de 2017 son suficientes para dichos compromisos.

Estos conceptos anteriores vienen considerándose como incidencias dentro de la nómina mensual y, aunque son objeto de negociación con la representación sindical, en virtud de la normativa específica para el personal laboral, recogida en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, desde esta Intervención, una vez más, se pone de manifiesto la necesidad de contemplar una solución definitiva a estas circunstancias, mediante una correcta catalogación de los puestos de trabajo, ajustándose los complementos específicos a la situación real del desempeño de estas funciones, conforme a los criterios previstos en el art. 24, del Real Decreto Legislativo 5/2015, una vez que el devengo de estos gastos suele afectar mensualmente a los mismos puestos de trabajo dependientes de Servicios o Centros con un carácter singular.

La forma de abono contemplada en estos nuevos borradores de acuerdos, se preve mediante "el prorrateo mensual en concepto de anticipo a cuenta variable y revisable, a percibir en doce mensualidades, y a regularizar en el último trimestre del año, previa negociación con los sindicatos".

**INFORME A CONVENIO COLECTIVO, ACUERDO MARCO Y BLOQUE DE MEJORAS, PARA LOS AÑO 2018 A 2021. - DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.434660 - 25/01/2018**Hash SHA256:
8bV1JNNDn9FJmXU
tCNJxnlbAKOXCU
jDeRt8Jo=Documento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://eadmin.dipulba.es/csv/>

Código seguro de verificación: P4XFVH-6W78PQXD Pág. 4 de 5



FIRMADO POR:

INTERVENTOR/A
MANUEL GONZÁLEZ TÉBAR
FECHA: 25/01/2018

DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Registro de Entidades Locales nº 0202000
NIF: P0200003HComisión de Presidencia, Personal, Régimen
Interior, Economía, Hacienda y Patrimonio

DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Registro de Entidades Locales nº 0202000

El art. 27 del Real Decreto Legislativo 5/2015, parece no oponerse, para el caso del personal laboral, a este forma de pago de las compensaciones salariales por este tipo de servicios prestados, como tampoco los art. 35 y 36 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. No sucede lo mismo para el personal funcionario, que como se ha señalado, debe de valorarse el complemento específico de cada puesto conforme a sus circunstancias reales y condiciones particulares, en este caso mediante el desempeño de turnos, días festivos, horas nocturnas, etc., introduciendo un nuevo componente en el mismo, de tal forma que pueda desaparecer si no se cumplen tales circunstancias.

De este modo, aunque esta Intervención es consciente de la dificultad para valorar tales conceptos, debe de significar, que este último componente del complemento específico no puede estar sujeto a modificaciones, sino que ha de tener una cuantía determinada, no condicionada a la efectiva realización de un número fijo de turnos, tramos horarios, etc., ya que en última instancia debería de ser el propio sistema de evaluación el que prevea el desempeño de esas mismas funciones o actividad laboral. Es decir, que la regularización que se pretende realizar en el último trimestre del año, más que modificar este componente salarial del complemento específico, que lleve a circunstancias inciertas en su devengo, debería de controlar que se cumplen los objetivos que sirvieron para su implantación, como es el régimen de jornada antes mencionado, y en su caso corregir las desviaciones detectadas antes del 31 de diciembre.

Lo que se informa, a los oportunos efectos, previo a los trámites de aprobación de estos textos por el Pleno de la Corporación, si bien el expediente en su conjunto habrá de completarse con los documentos señalados en este informe, que esta Intervención considera necesarios, que ante la ausencia de la correspondiente evaluación económica, habrá de analizarse de nuevo el impacto, que estos acuerdos tendrán en el proyecto de presupuestos de 2018, en fase de elaboración.

Albacete a 24 de enero de 2018.
EL INTERVENTOR Acctal,
Fdo. Manuel González Tébar.



**INFORME A CONVENIO COLECTIVO, ACUERDO MARCO Y BLOQUE DE MEJORAS,
PARA LOS AÑO 2018 A 2021. - DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.434660 - 25/01/2018**

Documento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://eadmin.dipualba.es/csv/>

Código seguro de verificación: P4XFVH-6W79PQXD

Hash SHA256:
jDvL4N4W2a8FJuoXU
bCNUw7aIAKDXOQU
jDeRa8Je=

Pág. 5 de 6



FIRMADO POR:

INTERVENTOR/A
MARIEL GONZÁLEZ TEBAR
FECHA: 08/02/2018



Servicio de Intervención (General)



INFORME COMPLEMENTARIO DE Cod.434660 de 25 de enero de 2018.

Asunto: Convenio Colectivo; Acuerdo Marco y Bloque de mejoras al Acuerdo Marco.

Primero: Con número 434660 de 25 de enero pasado, esta Intervención emitió Informe en el que se recogían una serie de observaciones a los borradores del Convenio Colectivo; Acuerdo Marco, y Bloque de mejoras de este último Acuerdo Marco de funcionarios para los años 2018 a 2021, negociados entre la Corporación y la representación Sindical.

El día 2 de los corrientes se recibe nueva versión de los referidos documentos, de fecha 29 de enero 2018, en los que se aprecia la modificación de aquellos artículos, que esta Intervención estimaba que podían vulnerar la legislación vigente.

En el expediente, en esta ocasión, se incluye informe de evaluación de Recursos Humanos sobre los efectos económicos de los pactos alcanzados entre la Corporación y la representación sindical, a cerca de la modificación del Componente General, que forma parte del Complemento específico, que asciende a 2.842.020,00 €; al igual que el nuevo sistema de gratificaciones en el S.I.R., 1.588,44 euros; Centro asistencial San Vicente de Paul, 614.417,52 euros; U.M.E., 230.822,64 euros, y S.E.P.E.I., 1.511.533,80 euros. Estas cantidades habrán de tener reflejo, junto con la nueva valoración de puestos de trabajo que consta igualmente en el expediente, en el Presupuesto de 2018, y serán objeto de estudio en el informe a emitir sobre el cumplimiento de la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y sostenibilidad financiera, y en concreto las reglas fiscales de Estabilidad Presupuestaria y Regla de Gasto, una vez que es necesario comparar con los actuales estados de ejecución presupuestaria a 31 de diciembre de 2017.

Segundo: Analizados los nuevos textos de los documentos citados, se desprende que quedan subsanadas las observaciones recogidas respecto al art. 35, "Dietas y kilometraje", del Convenio Colectivo (C.C.), a la vez que se suprime el art. 3 del Bloque de Mejoras del A.M. referidos a este tipo de indemnizaciones, que asimismo vulneraba el Real Decreto 462/2002.

En caso de aprobación de este nuevo borrador de Convenio Colectivo y Acuerdo Marco, deberá de adaptarse la regulación particular que esta Diputación posee mediante los decretos o resoluciones de la Presidencia, números 439, de 1 de marzo de 2006; 585 de 23 de marzo de 2006 y 816 de 25 de abril de 2006, modificados por el nº 1032 de 15 de mayo de 2014, en materia de indemnizaciones por razones de servicio.

Tercero: Igualmente se da nueva redacción a los arts. 42 del C.C y el 33 del A.M., que regulan el procedimiento para incentivar la jubilación anticipada voluntaria del personal de la institución, cumpliendo con lo que entendemos los principios básicos de la sentencia del Tribunal Supremo, de 20 diciembre de 2013 - Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 7ª, Rec. Casación 7064/2010-, en cuanto a la necesidad de programar la incidencia de tales medidas en el presupuesto provincial, y las posibilidades para asumir la consiguiente reducción de plantilla.

Cuarto: Los art. 36 y 37 del C.C. y 28 y 29 del Acuerdo Marco, establecen una compensación por "Horas extraordinarias"; "Nocturnidad; y "Jornadas especiales en sábados, domingos y festivos y otros", es decir la prestación de servicios fuera de la jornada habitual de trabajo o por circunstancias



INFORME COMPLEMENT. CONVENIO COLECTIVO, ACUERDO MARCO Y BLOQUE DE MEJORAS PARA LOS AÑO 2018 A 2021. - DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.449989 - 08/02/2018

Documento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo. Puede verificar su autenticidad en la dirección: <https://gadmim.dipualba.es/csv/>

Hash Si-AZ86
ZxGp5gRMwrczFAqT
MID1Fm0Df+8Am+m
EdJ2eEvly0=

Código seguro de verificación: P4YVLK-AHW6RML6



FIRMADO POR:

INTERVENTOR/A
MANUEL GONZÁLEZ TEBAR
FECHA: 08/02/2018

DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Registro de Entidades Locales nº 0200000
NIF: P0200003H

Servicio de Intervención (General)



DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Registro de Entidades Locales nº 0200000

especiales, como es el desempeño durante horas consideradas como nocturnas o la realización de jornadas trabajadas fuera del turno normal de trabajo, de lunes a viernes y sábados domingos o festivos, lo que implica el abono de cantidades distintas a las retribuciones ordinarias, que se han evaluado en el informe de Recursos Humanos, señalado en el punto Primero.

En informe de esta Intervención Cod. 434660 de 25 de enero, se dejó constancia que tales retribuciones debieran de formar parte del complemento específico de cada puesto de trabajo.

Según los citados artículos que recogen los acuerdos llevados a cabo entre la corporación y la representación sindical, "Estos servicios, toda vez que se realizan en jornada distinta a la ordinaria de trabajo, tendrán la consideración de gratificación a los efectos de abono y se percibirán en prorrateo mensual en concepto de anticipo a cuenta a percibir en doce mensualidades."

A este respecto hay que tener en cuenta:

a) Que según los artículos 6 y 7 del R.D. 861/86 de 25 de abril, por el que se establece el Régimen Jurídico de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local y en el artículo 93.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, "Las gratificaciones constituyen un sistema de retribución de servicios de carácter extraordinario, no habituales, realizados fuera de la jornada normal de trabajo. En ningún caso esta forma de retribución podrá tener carácter fijo en su cuantía ni periódico en su devengo."

b) Igualmente se pronuncia el art. 85.6 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en el sentido de que, "Las gratificaciones extraordinarias, que tendrán carácter excepcional, retribuyen los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo o en regímenes de jornada distinta a la ordinaria."

"La cuantía de las gratificaciones extraordinarias debe aparecer determinada globalmente en los correspondientes presupuestos y su individualización debe tener lugar una vez que se haya acreditado la realización de los servicios extraordinarios. Las cuantías individuales de las gratificaciones extraordinarias concedidas serán públicas."

c) Esta Diputación tiene aprobadas mediante acuerdo plenario de 9 de noviembre de 2001, unas Normas para la autorización, disposición y reconocimiento de gastos de personal, por el concepto de gratificaciones, que habrán de cumplirse en el proceso de compensación de dicho servicios extraordinarios, con los siguientes condicionantes:

1) Dichas normas serán aplicables a la concesión, reconocimiento y abono de todas las gratificaciones que correspondan al personal de esta Diputación, con excepción de las correspondientes a compensación de horas extraordinarias de servicio, en los supuestos siguientes, o análogos, siempre que no superen los límites máximos establecidos en el Acuerdo Marco y Convenio Colectivo vigentes:

- Prolongaciones circunstanciales de la jornada.
- Prolongaciones por desplazamientos, viajes, etc.
- Horas extraordinarias generadas por exigencias de la prestación de servicios a turnos.
- Horas extraordinarias generadas por la realización de servicios extraordinarios de carácter puntual, tanto en días laborables como en festivos.



INFORME COMPLEMENT. CONVENIO COLECTIVO, ACUERDO MARCO Y BLOQUE DE MEJORAS, PARA LOS AÑO 2018 A 2021. - DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.449989 - 08/02/2018

Documento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://eadmin.dipulba.es/csv/>

Hash SH-A256:
ZyQqSgIRMarcnFAqT
MID1f mcdXt8Am+m
5dJ2wEVLj0=

Código seguro de verificación: P4YVLK-AHW6RM.6

Pág. 2 de 3



FIRMADO POR:

INTERVENTOR/A
MANUEL GONZÁLEZ TÉBAR
FECHA: 08/02/2018**DIPUTACIÓN DE ALBACETE**Registro de Entidades Locales nº 0202000
NIF: P0200000H**Servicio de Intervención (General)****DIPUTACIÓN DE ALBACETE**

Registro de Entidades Locales nº 0202000

- II) Las gratificaciones no podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo (entendiéndose como periódicas cuando, el abono de una gratificación por la realización de un mismo trabajo extraordinario, se repita como mínimo 4 veces en un período máximo de 3 años).
- III) Deben responder a trabajos extraordinarios no habituales (entendemos como trabajos extraordinarios, aquellos que no han sido encomendados como tareas propias incluidas dentro de las funciones atribuidas a un puesto de trabajo en las correspondientes relaciones; o que aun habiendo sido encomendados a un determinado puesto de trabajo, la complejidad, urgencia o temporalidad de los mismos hagan necesario realizarlos fuera del horario habitual de trabajo, o bien, dicho puesto de trabajo se encuentra vacante y legalmente no es posible cubrirlo).
- IV) Los trabajos extraordinarios deben ser realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, habrán de ser justificados mediante los correspondientes partes horarios firmados por el Jefe Administrativo de los Servicios.
- V) Cuando el abono de una gratificación, de acuerdo con lo establecido en el punto primero, se considera periódica; los trabajos extraordinarios se convierten en ordinarios y habituales; siendo necesarios encomendarlos a un puesto de trabajo en concreto como una de las tareas ordinarias incluidas en sus funciones. Esta modificación o nueva adjudicación de funciones a un puesto de trabajo conllevará la adecuación de las retribuciones complementarias del mismo.

Previamente a efectuar cualquier servicio no habitual, es necesario solicitar su autorización conforme a dichas Normas, que en consecuencia habrán que adaptarse a la nueva situación creada con estos Convenio y Acuerdo Marco, tanto en las cantidades a abonar, como al sistema de pago a emplear. El incumplimiento de estos trámites, así como la naturaleza del gasto o la finalidad de las mismas, dará lugar a la disconformidad de esta Intervención, que habrá de manifestarse en los términos del art. 215 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Lo que se informa, a los oportunos efectos, y sirva de informe complementario al emitido con las referencias y fecha señaladas, previo a los trámites de aprobación final de estos textos por el Pleno de la Corporación.

Albacete a 6 de febrero de 2018.
EL INTERVENTOR Acctal,
Fdo. Manuel González Tébar,



INFORME COMPLEMENT. CONVENIO COLECTIVO, ACUERDO MARCO Y BLOQUE DE MEJORAS, PARA LOS AÑO 2018 A 2021. - DIPUTACIÓN DE ALBACETE - Cod.449989 -
08/02/2018

Documento firmado electrónicamente por los firmantes indicados en el margen izquierdo.
Puede verificar su autenticidad en la dirección <https://eadmin.dipulba.es/csv/>

Hash SHA256:
ZxQqSg/RMcaFAqT
MD11:mcCh8An+m
5dJ2xEvLj0=

Código seguro de verificación: P4YVLK-AHWSRML6

Pág. 3 de 3