

SECRETARIA GENERAL: INFORME.

**ASUNTO: MODIFICACION DEL CONVENIO
COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL.**

Con relación a las "PROPUESTAS" de Modificación del Texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de este Ayuntamiento, formulada por el Comité de Empresa mediante escrito de 24 de marzo de 2014, nº. rgtro.2015, esta Secretaría General tiene a bien manifestar las siguientes **OBSERVACIONES:**

I. Sobre la "PROPUESTA Nº1": (Sustitución Texto de Convenio. Art.2.).

Como inciso puntual, y en cuanto al supuesto de prórroga y consecuente "revisión automática de sus cuantías económicas conforme al I.P.C.", tal previsión debe precisarse y entenderse, en lo referente a la "masa salarial y retribuciones económicas" del personal laboral, integrantes y derivadas de la misma, que en dicha remisión habrá de estarse a lo que se determine y prescriba al respecto en las distintas "Leyes de Presupuestos Generales del Estado" que hayan de aprobarse.

II. Sobre la "PROPUESTA Nº2": (Sustitución Texto de Convenio. Arts.12 y 17).

A). En cuanto a las Retribuciones Complementarias y la enunciación de los distintos Complementos integrantes de las mismas, cabe decir y apreciar REDUPLICACION e IMPROCEDENCIA de algunos de ellos, en concreto los de Rotación y Fines de

Semana, de Polivalencia y de Responsabilidad y/o Complejidad Técnica, ello habida cuenta de que los "contenidos" de los mismos han de considerarse integrantes e integrados en el ya vigente y aplicable "Complemento Específico" (art.19 C.C.), y encuadrarse "dentro" de algunos de los elementos o factores determinantes de este, es decir: especial dificultad técnica, dedicación mayor o singular, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad y disponibilidad.

A este respecto el propio artículo añade en tal sentido que: " 2.En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo".

En suma, tales Complementos, obedecen a supuestos o condiciones y características particulares de los puestos de trabajos ya definidos y tipificados en el citado Complemento Específico (como en su día así quiso la propia representación y colectivo laboral en similitud e igualdad al citado concepto retributivo funcional, a cuya regulación y determinaciones se ajustaba). En todo caso y a tenor de lo cual, por el momento no habría lugar o necesidad de mayor extensión o pormenorización jurídica en cuanto a la propia definición, justificación, causas y otros aspectos de aquellos que la Propuesta refleja, dada la literalidad con que se expresan, en unos términos de generalidad, indeterminación e insuficiencia conceptual y de motivación que se reseña de los mismos.

(B). Como inciso complementario y al hilo de lo anterior, cabría traer igualmente a colación el escrito complementario presentado con fecha de 19 de mayo de 2014, nº.rgtro.3325, por las Organizaciones Sindicales, con

relación al denominado "Complemento de Responsabilidad y Dificultad", y respecto del cual podrían adicionarse las siguientes precisiones puntuales:

1ª). En su redacción y aspecto formal, se aprecia una evidente contradicción terminológica, al referirse, en su primera página, a un determinado supuesto de complemento retributivo se supone afectante y propio del personal laboral, y en su segunda página y Anexo-Tabla que acompaña, se expresa que se trata de complemento de responsabilidad por la "función pública", término y concepto que nos remite a un "régimen estatutario o funcionarial". (Obviamente, algo no cuadra).

2ª). En cuanto a su análisis de fondo, idénticas consideraciones jurídicas ya expresadas al anterior Apartado (A) merecen efectuarse para el pretendido "Complemento de Responsabilidad y Dificultad", sin necesidad de mayor comentario.

(C). En hipótesis, pues, de quererse estudiar, considerar y viabilizar la Propuesta en el sentido que se pretende, deberá efectuarse la debida y preceptiva reordenación y nueva regulación global y conjunta de "todos" los puestos de trabajo municipales respecto del vigente "Complemento Específico", en la correspondiente Relación y Valoración de Puestos de Trabajo existente en el Ayuntamiento.

La precedente opción o posibilidad, EN TODO CASO, ha de entenderse que "NO" debe ni puede producir o conllevar incremento de gasto alguno en la masa salarial (con la subsiguiente, redistribución y minoraciones económicas que hubieran de resultar), todo ello en aplicación y cumplimiento de lo que en esta materia viene preceptuándose en las

distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, la última para 2014 (Ley 22/2013: arts.20.Dos., 20.Ocho., 25.Dos; 34.Dos. y 34.5.).

III. Sobre la "PROPUESTA N°3": (Sustitución Texto de Convenio. Art.19-Bis).

Las modificaciones que en este apartado se proponen son meramente de orden cuantitativas, sin alterar el contenido o fondo del precepto, por lo que aquellas pueden estimarse de libre configuración y consenso en el marco y al amparo del principio de la negociación colectiva y autonomía de la voluntad de las partes, Ayuntamiento y representación laboral, sin que desde un punto de vista jurídico, ofrezcan irregularidad o ilegalidad sobre la que pronunciarse.

En cualquier caso, procede tener en cuenta idéntica observación a la formulada en el Apartado (C) de la Propuesta anterior, párrafo 2º, sobre la cuestión presupuestaria de gasto ya reseñada.

IV. Sobre la "PROPUESTA N°4": (Adición a Texto de Convenio. Art.21.Bis):

Cabe expresar similar consideración jurídica respecto de la Propuesta N°3 precedente.

V. Sobre la "PROPUESTA N°5" (Sustitución de Texto de Convenio. Art.26):

(A). Observaciones Generales Previas:

Para el personal laboral, el Estatuto Básico del

Empleado Público (EBEP), en su artículo 51, dispone que en esta materia *"se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente"*.

Partiendo, pues, de esta premisa básica de remisión a la normativa funcionarial, la regulación a este respecto y materia concreta viene determinada en las siguientes disposiciones:

a) E.B.E.P. arts. 48 y 49 (conforme a la modificación operada por el R.D-L. 20/2012, de 13 de julio).

b) D-L.1/2012, de 19 de junio, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía (arts. 5 y 26.2.).

c) R.D-L. 20/2012, de 13 de julio: Artículo 8.3.

Sobre estas dos últimas, no obstante, deben dejarse de manifiesto igualmente ciertas precisiones, como que:

a') Tal y como expresamente estipula en su artículo 4 (Ambito temporal), sus normas y medidas en esta materia de personal, tienen "carácter excepcional y temporal", añadiendo que son "de aplicación hasta la finalización del ejercicio de 2013, siempre que los ingresos de la Comunidad Autónoma recobren una senda de normalidad y que la reducción del déficit público estructural y minoración de la deuda pública posibiliten la garantía de estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera de la Comunidad".

(De lo anterior exceptúa una serie de medidas y artículos que a los efectos del tema que aquí tratamos, permisos retribuidos, carecería de relevancia y aplicación).

b') Por consiguiente, si consideráramos extinguida la vigencia temporal del expresado Decreto-Ley, se volvería a la situación legal antes existente, en este caso y materia: Decreto 349/1996, de 16 de julio (con las modificaciones y adiciones incorporadas a sus artículos 11 y 12 en virtud de Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, de la Consejería de Justicia y Administración Pública).

c') Si tal Decreto-Ley continuara vigente no cabría otra opción que la aplicación de su artículo 26.2., y por tanto, los permisos del personal laboral serían "única y exclusivamente", los tipificados en los artículos 48 y 49 del E.B.E.P., en su actual redacción y modificación operada por el antes referido R.D-L. 20/2012, de 13 de julio.

(A la fecha actual cabe decir que no consta disposición legal de la Junta de Andalucía que prorrogue o sustituya expresamente al D-L.1/2012 en cuestión.

d') En cualquier caso, quedan fuera de las observaciones precedentes en aplicación de lo estipulado en el Artículo 8.Tres. del reseñado R.D-L. 20/2012, "que sigue plenamente vigente", determinados aspectos y cuestiones en los términos expresos que cita, a saber:

" Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, quedan suspendidos y sin efecto, los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculadas o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza".

En suma, sobre tales elementos y asuntos concretos, no cabe disponibilidad de negociación colectiva alguna, con efectos o resultados posibles distintos o complementarios, resultando nulo de pleno derecho el acuerdo y norma concreta que al respecto se adoptase.

(B). En resumen, la cuestión sustancial a dilucidar, a juicio de esta Secretaría, sería si, considerando ya no vigente el D-L.1/2012 y conforme a lo normativizado en el artículo 51 del E.B.E.P., en la “legislación laboral correspondiente”, leáse Convenio Colectivo, cabría ampliar o implementar nuevos supuestos complementarios de permisos para el personal laboral en el marco de la negociación colectiva contemplada en el artículo 32 y siguientes del E.B.E.P. y pactarse así condiciones más favorables para el personal laboral de las previstas en el propio E.B.E.P. (cuestión ésta improcedente e inviable para los funcionarios públicos).

Sobre la aplicación del E.B.E.P. al personal laboral, ciertamente éste queda más bien al margen en su mayoría y sigue aplicándose la normativa laboral, sin que se produzca por ello una equiparación en el régimen jurídico de ambos colectivos, y así lo podemos observar en el propio Estatuto, en su art.2.1. (el E.B.E.P. se aplica *“en lo que proceda, al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas”*) o en su art.7 (*“el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”*).

A este respecto debe manifestarse que el sistema de relaciones laborales se inscribe en el marco de la “autonomía contractual” del Ayuntamiento, y por ende, sujeto al

principio de autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

En el régimen laboral, como a sensu contrario del régimen funcionarial se infiere de la propia doctrina del Tribunal Supremo, ciertamente no se observan o cabe predicar del mismo las características de pormenorización, rigidez y uniformidad inherentes al régimen estatutario que deriva de la legislación básica del Estado o de desarrollo de las Comunidades Autónomas, y por tanto la normativa legal de origen o referencia pueda constituir una plataforma de mínimos (cual sucede con el propio Estatuto de los Trabajadores) susceptible de negociación bajo la base o lema de que lo que no está prohibido por la Ley debe presumirse que está permitido, y puede por ello, ser objeto de regulación y negociación en normas convencionales (convenios colectivos) que tienen valor normativo y se inscriben en el sistema de fuentes, conforme la misma jurisprudencia viene corroborando, sujetas únicamente al principio de legalidad y de normas legales de mayor rango jerárquico existentes y vigentes en una materia.

(C). En definitiva y en conclusión, vistas las precedentes observaciones, esta Secretaría entiende que pueden pactarse en el convenio colectivo cualesquiera materias que afecten a las condiciones de empleo que no sean contrarias a las leyes, *lo que no impide mejorar las condiciones legalmente establecidas*, siempre que no esté expresamente prohibido por precepto legal.

En consecuencia, las distintas determinaciones y apartados contemplados en la Propuesta N°5 de referencia, pudieran ser objeto de la subsiguiente negociación y acuerdos que, en su caso, pudieran alcanzarse entre las partes, Ayuntamiento y su personal laboral.

Finalmente debe asimismo apuntarse y significarse que tales mejoras, contenidos y potenciales acuerdos no serían aplicables y extrapolables al régimen funcional, sujeto al régimen y supuestos ya tasados en los arts. 48 y 49 del E.B.E.P. habida cuenta de la modificación introducida a este por el también ya citado R.D-L.20/2012.

VI. Sobre la “PROPUESTA N°6”: (Adición a Texto de Convenio. Art.30-Bis.1., 30.-Bis.2. y 30-Bis.3)”.

A). Del propuesto “Artículo 30-bis.1.Mantenimiento del poder adquisitivo”, dicha materia y asunto cabría considerarla igualmente dentro del ámbito negociador y principio de autonomía de las partes, y su redacción, desde el punto de vista jurídico, puede estimarse planteable, habida cuenta de la determinación incluida en la misma de que “una vez la legislación lo permita”, a resultas de la cual queda, pues, supeditada la eficacia del precepto, entendiendo que cabe referirlo a las disposiciones que en tal sentido puedan venir determinadas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

B). Del propuesto “Artículo 30-Bis.2.Mantenimiento del Puesto de Trabajo”, la redacción de su primer apartado en lo referente a la causa de “motivaciones socio-laborales” y de que “en ningún caso” sea considerada ausencia injustificada al trabajo, esta Secretaría estima que dicha causa o motivación se expresa o refleja en forma insuficientemente detallada o concretada, en orden a “tipificar” cuáles sean y constituyan el supuesto de hecho que se pretende regular.

C). Finalmente, ambos supuestos precedentes, a juicio de esta Secretaría, no parece lo más correcto o adecuado se ubiquen formalmente dentro del “Capítulo V: Atenciones

Sociales" del Texto de Convenio Colectivo. (Quizás bajo este último apartado y con cierta prevención, sí podría ubicarse el siguiente Art.30-Bis.3). En su caso, deberían articularse quizás en otro Capítulo o apartado normativo del mismo.

VII. SOBRE LA "PROPUESTA N°7": (Sustitución de Texto de Convenio.Art.32).

Respecto de la posibilidad de concertación de seguro colectivo de vida y especificaciones que refleja, cabría su opción y viabilidad, SIEMPRE Y CUANDO, respete y acredite el cumplimiento de lo preceptuado en dicha materia en el Artículo 20.Tres.párrafo 2º. de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, que lo supedita a que "no se produzca incremento de la masa salarial".

VIII. SOBRE LA "PROPUESTA N°8": (Adición a Texto de Convenio. Arts.39.D., 39.A.2, 39.B. y 39.E.).

Las distintas determinaciones expresadas en el citado artículo y subsiguientes epígrafes y apartados se inscriben dentro del articulado y Capítulo de "Atenciones Sociales" del Convenio, y en consecuencia, viene a responder igualmente al marco y ámbito de la negociación colectiva y principio de autonomía de la voluntad de las partes, ello en este caso con la finalidad de mejorar el bienestar social del colectivo laboral concediendo una serie de ayudas en función de unas específicas o especiales necesidades.

En estos supuestos, esta Secretaría General desde su consideración jurídica, expresa y se remite a lo ya reseñado con anterioridad con relación a las observaciones similares formuladas a las Propuestas N°3 y N°4.

En todo caso y específicamente, "SÍ" debe significarse que la evaluación y cuantificación global y, en su caso, apreciación o no general de las distintas y diversas pretensiones sobre tales tipos de "Ayudas" que se proponen y formulan, ha de tener en consideración el carácter legal dichos gastos, como "gastos de acción social", expresamente tipificados como "integrantes de la masa salarial" del personal laboral, definida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014 (art.20.Cuatro), y por tanto, sujeta a la preceptividad y efecto de "NO" incremento de la misma.

IX. SOBRE LA "PROPUESTA Nº9": (Adición a Texto de Convenio. Art.7.1.).

Las determinaciones contempladas en esta Propuesta puntual, a juicio de esta Secretaría, resultan CONTRADICTORIAS e IMPROCEDENTES.

De un lado, no responden al concepto, objeto y finalidad específico del concepto al cual se remiten, la "promoción interna", que viene definida y constituida por acudir a un determinado procedimiento de selección de personal municipal para *"cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostente dentro de la plantilla del Ayuntamiento"* (art.7 C.C.). No es este el supuesto legal que se contempla en la modificación puntual que se plantea.

De otro lado, se ampara y remite a un concepto retributivo, Complemento de Complejidad Técnica, que constituye un factor más o elemento definidor e integrante del "Complemento Específico", ya objeto de tratamiento y comentario en este Informe en su análisis y observaciones al anterior "Apartado II-Propuesta Nº2", a cuyas consideraciones

me remito y doy por reproducidas, reiterando por extensión la disconformidad ya expresada en aquél.

En resumen, más bien se trata de enmascarar la introducción e inclusión singular de un concepto retributivo y pretendidas y supuestas funciones, causas o compromisos que darían lugar a su reconocimiento, que no se ajusta en modo alguno a su debida regulación y procedimiento legal, mezclándolo además con otro elemento (antigüedad) que ni viene al caso ni tiene nada que ver, puesto que su esencia y regulación del mismo modo obedece a otro concepto, ya definido y tratado diferenciadamente (art.14 C.C.).

X. SOBRE LAS "CLAUSULAS DE SALVAGUARDIA":

Sobre este particular y determinaciones que se reflejan, no proceden mayores consideraciones jurídicas para su evaluación, posible acuerdo e inclusión en Convenio, ello en virtud del principio de autonomía contractual de las partes ya expresado en anteriores Apartados y consideraciones de esta Secretaría General a las que igualmente cabe remitirse y reiterarse.

XI. SOBRE "ADICION A DISPOSICIONES ADICIONALES": (PRIMERA, CUARTA y QUINTA).

En cuanto a lo sustancial de sus contenidos, idéntica apreciación jurídica a la expresada en el Apartado anterior y otros similares.

En cuanto al elemento de su ubicación formal y ordinalidad, así como de errores puntuales de temporalidad que cabe apreciar, deberán efectuarse las adaptaciones

oportunas e incidencias de redacción en el texto normativo de Convenio Colectivo resultante.

XII. SOBRE LAS "DISPOSICIONES TRANSITORIAS".

En lo concerniente a las enunciadas como "Primera" y "Segunda" no tienen mayores inconvenientes de orden jurídico, reiterándose lo ya dicho en anteriores Apartados en cuanto al principio de autonomía de la voluntad de las partes.

Por lo que se refiere a la reseñada como "Tercera", cabe efectuar dos precisiones:

a) De índole formal, sus referencias a los términos de "Condiciones Económicas" y "Condiciones Sociales", estos no figuran formal y expresamente en el texto de Convenio, por lo que deberán efectuarse las oportunas clarificaciones y subsanaciones puntuales sobre este particular.

b) De índole sustancial, la pretendida aplicación automática de incrementos retributivos (inciso segundo de su redacción: "...resultarán, en su caso de aplicación...") a determinados "conceptos" incluidos en las "Condiciones" (¿?) antes señaladas, supuesto se refieran (y así pareciera entenderse) a las expuestas con anterioridad en la "PROPUESTA N°2", cabe "REITERAR LA DISCONFORMIDAD" ya manifestada al respecto por esta Secretaría, y por ende, pues, el no ajuste a Derecho de la pretensión que se formula.

XIV. OBSERVACION FINAL.

Desde esta Secretaría General se quiere significar en cualquier caso que las precedentes observaciones y consideraciones jurídicas a las Propuestas presentadas sobre

modificaciones a distinto articulado del Reglamento Municipal, en nada prejuzgan ni desestiman o corroboran las posibles y pertinentes consideraciones de orden jurídico que respecto del resto y totalidad del Texto Reglamentario vigente pudieran resultar procedentes.

En este sentido, habida cuenta ya de la propia temporalidad y antigüedad del Texto Reglamentario así como de disposiciones legales posteriores producidas en normas de mayor rango jerárquico vinculantes, vigentes y aplicables en la materia, y una vez alcanzado entre las partes, Ayuntamiento y representantes sindicales, el correspondiente acuerdo y texto final resultante, por parte de esta Secretaría General, y si así lo estimara y ordenara la Alcaldía-Presidencia, se elaboraría y complementaría el subsiguiente Informe Final con relación a la redacción y articulado del texto definitivo, en orden a su debida adaptación y adecuación a la legalidad normativa existente en la actualidad.

Es todo cuanto tengo a bien Informar sobre el presente asunto, sometiendo el presente dictamen a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

Castilleja de la Cuesta, a 20 de junio de 2014.

El Secretario.

Fdo: Manuel Martín Navarro.