

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/02784 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo para el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Requena, relativo al acuerdo mixto suscrito por la mesa extraordinaria de negociación. Código: 46100072122013.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo mixto para el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Requena suscrito por la mesa extraordinaria de negociación.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado, suscrito el día 8 de septiembre de 2022, por el que se acuerda modificar el artículo 43 tanto del acuerdo laboral para el personal funcionario, como del convenio colectivo del personal laboral de la entidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 13.3 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo,

RESUELVE

Primero: Ordenar su depósito e inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la representación de la comisión negociadora.

VER ANEXO



Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 24 de febrero de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



ACTA DE ACUERDO MESA EXTRAORDINARIA DE NEGOCIACIÓN RELATIVA AL INCREMENTO DEL PRECIO DE HORAS EXTRAS.

Reunidos en Mesa extraordinaria de negociación el día 8 de septiembre estando presentes los abajo firmantes se acuerda:

Modificación art. 43 de Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Requena. Que quedaría actualizado tras el acuerdo por unanimidad de la Mesa de la siguiente manera:

Se establecen tras el acuerdo de 8 de septiembre de 2022 un incremento homogéneo de 8 euros con respecto a los precios anteriores reflejados en el Convenio, los siguientes precios por hora extraordinaria y por categoría profesional quedaría así.

PERSONAL FUNCIONARIO		
GRUPO	H.NORMAL	H.FESTIVA
A1	19,37	25,26
A2	17,82	23,77
C1	17,82	22,27
C2	16,35	20,80
E	14,86	19,31
PERSONAL LABORAL		
GRUPO	H.NORMAL	H.FESTIVA
A1	19,72	25,65
A2	18,43	23,81
C1,C2	17,04	21,99
E	14,52	18,90

El incremento propuesto ha sido tratado en Mesa General de Negociación de fecha 8 de septiembre corriente, y aprobado.

Visto el informe favorable emitido por la Vicesecretaria-Intervención de la misma fecha, que a continuación se transcribe:

“ANTECEDENTES

En fecha 08/09/2022 se emite propuesta del concejal delgado de personal para la modificación del artículo 43 concerniente a la los servicios extraordinarios de las normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los funcionarios, y del artículo 43 del convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Requena.

En fecha 08/09/2022 se emite informe por parte de la jefatura de Recursos Humanos, en el que se pone de manifiesto la cuantía que perciben en la actualidad el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Requena por la realización de servicios extraordinarios y horas extras respectivamente.



FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- En cuanto al régimen jurídico de la figura de las horas extras debemos comenzar indicando que la misma no se encuentra recogida de forma expresa en nuestra legislación, de manera que no resulta adecuado utilizar esta figura en el ámbito funcionarial. Ahora bien, eso no significa que el exceso de jornada fuera de la normal u ordinaria no pueda ser objeto de compensación económica, y a este respecto la figura adecuada es la de las gratificaciones.

Dicho lo anterior, en cuanto al concepto retributivo de las gratificaciones, lo primero que hay que tener en cuenta es que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, según establece los artículos 23 y 24 la Ley 30/1984 LMRFP, preceptos derogados inicialmente por el TREBEP, pero que continúan en vigor hasta la aprobación de la correspondiente Ley de desarrollo del TREBEP. Además, la legislación presupuestaria ha remarcado su carácter excepcional señalando que sólo podrán ser reconocidas cuando no sea posible remunerar los servicios prestados mediante el resto de los conceptos. Previsiones que expresan, según la experiencia histórica existente, las prevenciones del legislador respecto de este tipo de retribuciones que en muchas ocasiones han representando, de hecho, una retribución o complemento retributivo, sin ningún criterio de aplicación, a fin de completar la insuficiencia de las cuantías retributivas en determinados puestos de trabajo.

SEGUNDO.- En las Entidades locales, conforme establece el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril (EC 528/1986), por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, norma que continúa en vigor, ha de fijarse por el Pleno de la Corporación en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones. No obstante, corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, y sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir éste conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril. En su establecimiento además de la intervención de los órganos municipales también conlleva las negociaciones que se mantienen con los representantes sindicales, y al respecto la Jurisprudencia ha señalado que la forma y cuantía de retribución de éstas es posible establecerla por negociación colectiva siempre que no se vulneren normas imperativas (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 de septiembre de 1999).

Por otro lado, la doctrina (ARROYO LLANES) considera como características relevantes de las gratificaciones en nuestro ordenamiento:

- a) Su carácter voluntario por el funcionario que puede rechazarlas libremente salvo en circunstancias excepcionales.
- b) El establecimiento habitual de límites máximos.
- c) Su carácter generalizado para todos los sectores de la función pública española.
- d) Una retribución superior a las horas ordinarias.

También resulta de interés examinar los diferentes pronunciamientos de nuestra Jurisprudencia con relación a esta figura retributiva, así:

1.- Alguna Jurisprudencia (sentencia de 2 de diciembre de 1996 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco) que ha declarado que no cabe retribuir las horas extraordinarias y la actividad desempeñada por funcionarios locales fuera de la jornada normal de trabajo, considerando que nunca podrá ser lícitamente retribuida mediante el devengo de cuantías fijas por unidad de tiempo trabajado en exceso, esta posición judicial resulta minoritaria pero indudablemente debe ser tenida en cuenta.



2.- La Jurisprudencia también se ha preocupado de limitar los excesos producidos en la aplicación de las gratificaciones y, en ese sentido, se ha ocupado de recordar que no cabe acordarlas como complemento de las Retribuciones Básicas (STS de 14 de abril de 1992), ni que se integren en el Complemento Personal Transitorio (STS de 13 de septiembre de 1994), o que se extienda la percepción de gratificaciones a todo tipo de personal cuando las jornadas de trabajo no son coincidentes (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 17 de septiembre de 1999).

3.- Asimismo, se ha procedido a la delimitación de sus características anulando aquellos supuestos que desnaturalizaban el concepto retributivo o introducían en la práctica una retribución añadida. De esta forma, los Tribunales han advertido que no pueden establecerse con carácter general, dado que han de establecerse en razón, como ya se ha expresado, a las características de los puestos de trabajo en cuestión y la dedicación fuera de la jornada laboral que exige su desempeño (STS de 12 de mayo de 1995). Tampoco cabe que tengan carácter fijo y periódico (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 4 de julio de 1997) o que se fije una gratificación fija trimestral en razón de una disponibilidad horaria (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 9 de junio de 1999), ni es posible una gratificación por continuidad en el empleo pues lo que se premia no es la permanencia y menos aún extenderlo a todos los funcionarios (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 4 de enero de 2000).

4.- Por otro lado, se ha considerado por la jurisprudencia como requisito para la percepción de las mismas la necesidad de que los servicios extraordinarios que se retribuyen mediante estas gratificaciones queden debidamente acreditados en cuanto a los horarios concretos fuera de la jornada normal de trabajo que retribuyen, pues éstos, por su carácter no periódico, son el presupuesto fundamental para que se correspondan con su naturaleza y excepcionalidad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 24 de septiembre de 1999).

5.- La Jurisprudencia ha matizado que dichas gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal no son compatibles en función de su naturaleza con otro tipo de complementos. De esta forma, el que se realicen en festivos las hace no devengables con la penosidad nocturna, ya que carece de fundamento que una prestación determine dos complementos aunque comprenda horas diurnas y nocturnas, pues el trabajo nocturno está ya compensado con la «penosidad festiva que incluye en la jornada horas nocturnas» (SSTS de 8 de marzo de 1994 y de 24 de enero de 1995).

Por su parte, la STS de 3 de mayo de 1996 establece que, dada su naturaleza, no se puede invocar el derecho a percibirla durante el período de vacaciones y es preciso que se presten necesariamente fuera de la jornada normal (Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 25 de octubre de 1995 y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 11 de marzo de 1996).

6.- Finalmente resulta muy importante y clarificador la sentencia de nuestro Alto tribunal que considera que no hay confusión sobre en qué ámbito retributivo debe reconducirse la prestación de horas extras, aunque el legislador haya obviado decirlo, de forma que considera que el concepto de gratificación y el Complemento de Productividad son claramente diferenciables y, al respecto, la STS de 14 de octubre de 1996 establece que lo que hace el precepto legal regulador de las gratificaciones es recoger «de ese modo, aunque con diferente denominación, las llamadas "horas extras" cuya esencia radica precisamente en la realización de los servicios fuera del horario de la jornada laboral, con lo que queda claro que los funcionarios pueden percibir compensación económica por ello diferenciándose del Complemento de Productividad que se refiere a la actividad extraordinaria y al interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo en el



horario habitual».

SEGUNDO.- Fijado el marco normativo aplicable, debemos comenzar señalando que el actual régimen legal de las retribuciones de los funcionarios locales, en cuanto a su carácter y condiciones para su aplicación, están fijadas por el art. 6 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril (EC 528/1986), por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local [precepto transitoriamente vigente conforme a la disposición final 4ª.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril (EC 1596/2007), del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)].

Así, respecto a las gratificaciones la legislación local básica, determina que:

“Artículo 6.º Gratificaciones.

1. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, c), de este Real Decreto.

2. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

3. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.”

Así pues, las cantidades para gratificaciones son asignadas globalmente por el Pleno en el Presupuesto; y corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los funcionarios, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril (EC 404/1985), Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).

De otra parte, como señala el artículo 7.2. c) del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril (EC 528/1986), corresponde al Pleno determinar, en el presupuesto anual de la Corporación, la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones, dentro de los límites de hasta un máximo del 10 por 100 del importe que resulte de restar a la masa retributiva global presupuestada para ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

En consecuencia, la asignación presupuestaria para las gratificaciones vendrá determinada por la previa fijación del total de la masa salarial autorizada para los funcionarios en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio en términos de homogeneidad y, descontados determinados conceptos retributivos, se obtendrá un resto de masa salarial de la que únicamente podremos destinar hasta un 10 por 100 para gratificaciones.



Por lo tanto, no existe previsión alguna de aplicación directa de un incremento del 2 % como consecuencia de las previsiones de la Ley 22/2021 LGPE sobre el concepto de "gratificaciones", en todo caso, si la cuantía global asignada en el presupuesto es inferior al 10%, esta se podrá incrementar en el porcentaje que se quiera hasta ese límite máximo.

Por lo tanto, con independencia de la discutible legalidad de que se fijen de forma previa una cuantía por un concepto como horas extra, cualquier incremento que se aplique, POR HORA EXTRAORDINARIA SOLO SERÁ POSIBLE DENTRO DEL LÍMITE MÁXIMO DEL 10%, tal como se ha explicado anteriormente.

TERCERO.- A la vista de lo expuesto, es necesaria la aprobación de la modificación de las normas reguladoras aplicables a los funcionarios y del convenio colectivo aplicable al personal laboral por el Pleno, modificándose el articulado en el que se recogen los criterios a los que debe sujetarse la asignación individual de los servicios extraordinarios; en este caso concreto, el valor hora.

Dichos criterios se aprobaron a través de las normas reguladoras del personal funcionario del año 2003 y a través del convenio colectivo aplicable al personal laboral del año 1999 del Ayuntamiento de Requena.

CUARTO.- Por otro lado, de conformidad con lo establecido en el [artículo 37.b\)](#) 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 -TREBEP-, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, con el alcance que legalmente proceda en cada caso, la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

QUINTO.- El procedimiento de aprobación de la modificación de las normas reguladoras requiere de la correspondiente aprobación inicial de la modificación de las normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicio del Ayuntamiento de Requena. Posteriormente se debe someter a información pública por un plazo de 30 días, mediante su publicación en el BOP y Tablón de Anuncios, considerándose aprobada definitivamente en caso de no producirse reclamaciones ni alegaciones a la misma.

Por otro lado, respecto del convenio colectivo del personal laboral y, de acuerdo con el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, la modificación del convenio deberá ser presentada ante la Autoridad Laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. No obstante, para mayor difusión de la modificación sería conveniente su publicación junto con las normas reguladoras en el BOP.

Teniendo en consideración lo expuesto anteriormente, se emiten las siguientes **CONCLUSIONES:**

PRIMERA.- La propuesta formulada por el concejal delegado de personal respecto del incremento del valor de la hora extra y de los servicios extraordinarios conlleva la correspondiente modificación de las normas reguladoras de los funcionarios y del convenio colectivo del personal laboral, modificando el artículo 43 de ambas, artículo que recoge los criterios para la determinación del valor de la hora extra y los servicios extraordinarios.

SEGUNDA.- La propuesta del concejal delegado de personal ha sido expuesta en mesa de negociación, extremo cuyo cumplimiento es obligatorio a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 b) 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.

TERCERA.- En todo caso, cualquier incremento que se aplique, POR HORA EXTRAORDINARIA SOLO SERÁ POSIBLE DENTRO DEL LÍMITE MÁXIMO DEL 10%, del total de la masa salarial autorizada para los funcionarios en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio en



términos de homogeneidad y, descontados determinados conceptos retributivos (retribuciones básicas, ayudas familiares y complemento de destino).

CUARTA. Se informa FAVORABLEMENTE la propuesta efectuada por el concejal delgado de personal para el incremento de las horas extraordinarias y gratificaciones. “

En atención a los antecedentes expuestos, se propone al Pleno de la Corporación la adopción del siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Aprobar inicialmente la modificación de la tabla de valores del art. 43 de las Normas Reguladoras de las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicios de este Ayuntamiento, siguiendo acuerdo suscrito por la Mesa General de Negociación de fecha 8 de septiembre de 2022., como a continuación se indica:

PERSONAL FUNCIONARIO		
GRUPO	H.NORMAL	H.FESTIVA
A1	27,,37	33,26
A2/B	25,82	31,77
C1	25,82	30,27
C2	24,35	28,80
E	22,86	27,31

SEGUNDO.- Aprobar inicialmente la modificación de la tabla de valores del art. 43 del Convenio Coletivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Requena, siguiendo acuerdo suscrito por la Mesa General de Negociación, como a continuación se indica:

PERSONAL LABORAL		
GRUPO	H.NORMAL	H.FESTIVA
A1	27,72	33,65
A2/B	26,43	31,81
C1,C2	25,04	29,99
E	22,52	26,90

TERCERO.- Someter la modificación de las Normas Reguladoras a información pública por un plazo de 30 días, mediante publicación en el Boletín Oficial de la provincia y Tablón de Anuncios electrónico, considerándose aprobadas las modificaciones definitivamente de no producirse reclamaciones o alegaciones.

CUARTO.- Elevar la modificación del Convenio del Personal Laboral, ante la autoridad laboral competente a los solos efectos de registro dentro del plazo de quince días a partir del momento de la aprobación de este acuerdo, y, proceder a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios Electrónico.

