

¿QUÉ INCLUYE LA PAGA EXTRA?



Sueldo base

(importe específico de paga extra según grupo)



Trienios

(importe específico por antigüedad)



Complemento de destino



Complemento específico

(C.E. por Grupo y C.E. por Puntos)



Aplicación de la retención de IRPF

1. SUELDO BASE POR CADA PAGA EXTRA 2026

GRUPO	IMPORTE POR CADA PAGA EXTRA
A1	856,05 €
A2	874,83 €
B	906,26 €
C1	778,42 €
C2	742,75 €
Agrupaciones Profesionales (E)	686,07 €

2. TRIENIOS POR CADA PAGA EXTRA 2026

GRUPO	IMPORTE POR TRIENIO
A1	32,96 €
A2	31,74 €
B	33,03 €
C1	28,45 €
C2	22,20 €
Agrupaciones Profesionales (E)	16,90 €



NOTA: Desde los recortes aprobados en 2010, las pagas extraordinarias del personal empleado público incluyen un importe reducido de sueldo base y trienios, inferior al de las mensualidades ordinarias. Esperamos que, en el futuro, pueda recuperarse este derecho retributivo.

3. COMPLEMENTO DE DESTINO 2026 IMPORTES MENSUALES (Referencia)

NIVEL	IMPORTE MENSUAL (€)	NIVEL	IMPORTE MENSUAL (€)
30	1.211,77 €	21	592,11 €
29	1.086,89 €	20	550,01 €
28	1.041,22 €	19	521,94 €
27	995,47 €	18	493,86 €
26	873,38 €	17	465,75 €
25	774,86 €	16	437,73 €
24	729,14 €	15	409,59 €
23	683,48 €	14	381,57 €
22	637,73 €		

(Ver tabla completa de niveles en RD-ley 14/2025)

5. EJEMPLO ORIENTATIVO DE CÁLCULO

Funcionario/a del grupo C1 con 2 trienios, nivel 22 y puesto valorado en 20 puntos



Sueldo base por paga extra (C1)	778,42 €
Trienios: 2 x 28,45 €	56,90 €
Complemento de destino (nivel 22)	637,73 €
Complemento específico por grupo (C1)	255,62 €
Complemento específico por puntos (20 x 3,12 €)	62,40 €
TOTAL BRUTO APROXIMADO	1.790,07 €
- Retención IRPF (según situación personal)	- XXX,XX €
TOTAL NETO APROXIMADO	Según retención IRPF

Los importes son orientativos. La cantidad final dependerá de la retención aplicada.

4. 2 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

A) C.E. POR GRUPO

Importe mensual fijo según el grupo de pertenencia

GRUPO	IMPORTE MENSUAL (€)
CN	515,42 €
A1	253,00 €
A2	253,00 €
B	255,62 €
C1	255,62 €
C2	310,51 €
E	340,82 €

B) C.E. POR PUNTOS

Nº de puntos del puesto x precio del punto

CONCEPTO	PRECIO DEL PUNTO (€)
Grupos A1 a C2	3,12 € (mes)
Grupo E	3,25 € (mes)



Consulta el nº de puntos de tu puesto en el catálogo de puestos de trabajo (RPT).

6. INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)



El personal empleado público en situación de incapacidad temporal mantiene el derecho a percibir la paga extraordinaria de forma proporcional al tiempo efectivamente devengado durante el periodo.

7. FISCALIDAD



La paga extraordinaria tributa igual que el resto de retribuciones. El porcentaje de retención de IRPF depende de la situación personal y familiar de cada trabajador/a.

8. CLAVES A TENER EN CUENTA

- ✓ Las cuantías de 2026 incorporan el incremento del 1,5 % aprobado en el Real Decreto-ley 14/2025.
- ✓ La paga extra se abona el 15 de junio (con carácter general).

- ✓ Incluye sueldo base, trienios y la parte proporcional de los complementos de destino y específico (por grupo o por puntos).
- ✓ Las cuantías pueden variar según el puesto (nivel, grupo y nº de puntos).



NORMA DE REFERENCIA
Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. (Art. 2.3)

**CSIF, POR LA DEFENSA
DEL EMPLEO PÚBLICO
Y TUS DERECHOS**



Fuente: Tablas retributivas 2026 del Ministerio para la Función Pública, Dirección General de Costes de Personal.



STS 475/2026: RESPUESTA FRENTE AL ABUSO DE TEMPORALIDAD DEL PERSONAL LABORAL EN LAS AAPP

? ¿Ha existido **sucesión o renovación** de contratos de trabajo y una situación de **abuso en la temporalidad** (relación laboral inusualmente o anormalmente larga)?

✓ NO

No se activa la respuesta específica de la STS 475/2026 frente al abuso.



Se mantiene el régimen ordinario de contratación temporal irregular en el sector público.



Si hay extinción por cobertura reglamentaria de la plaza, puede proceder la indemnización extintiva ordinaria correspondiente.



No procede indemnización adicional por abuso.

SI



Se activa la respuesta específica frente al abuso en la temporalidad.



El indefinido no fijo (INF) no puede considerarse una medida suficiente para sancionar el abuso.



¿La persona trabajadora había superado previamente un proceso selectivo para personal fijo, aunque no obtuviera plaza?

NO

- No procede, como regla general, la conversión automática en fijo.
- La respuesta frente al abuso será principalmente **indemnizatoria compensatoria por abuso de temporalidad** y sancionadora.

SI

- ★ Puede declararse, de forma excepcional, la condición de personal laboral fijo.
- Es la excepción a la regla general de no fijeza automática.
- Es la solución aplicada en el caso resuelto por la STS 475/2026.



¿La relación laboral sigue vigente o ya se ha extinguido?



SI LA RELACIÓN LABORAL SIGUE VIGENTE



La persona trabajadora puede reclamar indemnización compensatoria por abuso de temporalidad.

- ✓ Es distinta e independiente de la indemnización extintiva.
- ✓ No compensa la pérdida del puesto en sí, sino el daño derivado de haber permanecido en situación abusiva de temporalidad.
- ✓ Puede incluir: daños morales (referencia orientadora a la LISOS); daños materiales concretos, si se acreditan.
- ✓ Además: remisión de testimonio a la ITSS para posible sanción administrativa a la Administración (art. 7.2 LISOS).



SI LA RELACIÓN LABORAL YA SE HA EXTINGUIDO



La persona trabajadora puede reclamar **DOS INDEMNIZACIONES COMPATIBLES** entre sí:



1. INDEMNIZACIÓN EXTINTIVA

- Derivada de la pérdida del puesto de trabajo.
- Su cuantía dependerá de la causa de extinción.
- Si la extinción se produce por cobertura reglamentaria de la plaza, la STS toma como referencia 20 días por año de servicio, con máximo de 12 mensualidades.



2. INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA POR ABUSO DE TEMPORALIDAD

- Independiente de la indemnización extintiva.
- No compensa la pérdida del puesto en sí, sino el daño por la situación abusiva de temporalidad.
- Puede incluir: daños morales (referencia LISOS); daños materiales concretos, si se acreditan.
- Además: remisión de testimonio a la ITSS (art. 7.2 LISOS).



La sentencia utiliza la LISOS como referencia orientadora para fijar una indemnización mínima presuntiva.

CRITERIO ORIENTATIVO DE CUANTIFICACIÓN

No se establece como límite cerrado.

Si se acreditan daños superiores, deberán indemnizarse íntegramente.



NOTA IMPORTANTE: La materia continúa en evolución jurisprudencial y quedan cuestiones pendientes (**plazo de prescripción**, integración con la indemnización extintiva, situación de los INF ya declarados por sentencia firme, procedimientos sancionadores, etc.).

STS núm. 475/2026, de 11 de mayo de 2026 (Rº 3543/2023)

El Tribunal Supremo (TS) acaba de dictar una de las sentencias más importantes de los últimos años sobre empleados públicos y **abuso de temporalidad en España**.

Los antecedentes de la Sentencia del TS, lo encontramos en la esperadísima sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del caso Obadal, **(n.º C-418/24, de 14 de abril de 2026) en la que ha vuelto a precisar que, las medidas previstas en España para sancionar la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos en el sector público, no parecen conformes con el Derecho de la Unión**.

La resolución **interpreta** la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE, y **analiza si el ordenamiento español cuenta con medidas adecuadas para prevenir y sancionar el abuso en la contratación temporal del personal del sector público**.

***Caso Obadal, Asunto C-418/24:** El litigio parte del caso de una trabajadora que prestaba servicios como cuidadora de niños en un centro educativo público dependiente de la Comunidad de Madrid desde marzo de 2016. Su vínculo se articuló mediante seis contratos de interinidad sucesivos, destinados a cubrir una vacante o sustituir a otro trabajador.*

*La jurisdicción española calificó la relación como **laboral indefinida no fija**, al apreciar un uso abusivo de la contratación temporal sucesiva. La trabajadora solicitó ante el Tribunal Supremo que se declarase su condición de fija. Ante las dudas sobre la conformidad del régimen español con el Derecho de la Unión, el Supremo planteó la cuestión prejudicial ante el TJUE.*

¿Qué establece el TJUE en la conocida sentencia del 'Caso Obadal'?

En esta Sentencia se trataban varias consideraciones importantes:

- 1. La STJUE Obadal, explica que la condición de trabajador Indefinido no fijo (INF) no es una respuesta adecuada al abuso en la temporalidad.** El apartado 61 de esa sentencia, argumenta que «la transformación de esos contratos en una "relación laboral indefinida no fija", habida cuenta de que esa medida, que supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión».
- 2. No se pronuncia sobre hacer o no fijo al personal temporal como medida de sanción por abuso de temporalidad,** es una cuestión que la deja en manos de las autoridades nacionales, en resumen les dice: "nosotros os decimos que adoptéis medidas para acabar con el abuso de la temporalidad, pero esas medidas las decidís vosotros".
- 3. Los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021 no sancionan la temporalidad, aunque se consiga plaza.** Estos procesos no permiten sancionar el abuso ni eliminan las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, ya que, aunque se atribuya un valor determinante a la experiencia previa de los trabajadores temporales y se les ofrezca la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ni se limita solo a los trabajadores temporales en situación de abuso, ni incluye una sanción cuando el trabajador afectado no participa en el proceso selectivo, cuando no lo supera, cuando se jubila o cuando cesa voluntariamente.

4. **Las indemnizaciones tasadas**, ya sean 20 días año tope 12 mensualidades, o 33 días año tope 24 mensualidades (propias del despido improcedente), **no se ajustan al Acuerdo marco**, debe haber una reparación íntegra, hay que valorar y reparar todo el daño causado como consecuencia de la situación de precariedad sufrida por el empleado público.

5. **Tienen derecho a ser compensados por el abuso de temporalidad** no solo los cesados por cobertura de su plaza, sino también los que cesen por jubilación, dimisión o extinción previa a la cobertura de la vacante. La compensación (indemnización) es por el **ABUSO** de la **TEMPORALIDAD**, no por la extinción.

6. **No cabe aplicar como medida sancionadora válida, la eventual exigencia de responsabilidad** a la autoridad o funcionario que generó el abuso de temporalidad.

¿QUÉ DICE EL TRIBUNAL SUPREMO?

Sobre la base de lo anterior, la sala de lo social del Tribunal Supremo, dicta sentencia y proporciona **nuevos criterios para sancionar el abuso de la temporalidad en las Administraciones públicas**. (por tanto y hasta que el pleno de la sala de lo Contencioso no se pronuncie y adopte el mismo criterio, entendemos que sólo se aplicará al personal laboral del sector público).

PRIMERO: APLICACIÓN DE LA CLAUSULA 5 DEL ACUERDO MARCO que regula «los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada»:

- Delimita la aplicación de la clausula 5 del Acuerdo Marco, aclarando que **contratación temporal no es sinónimo de abuso**; se exigen dos requisitos **acumulativos**:
 - ✓ **Sucesión o renovación de contratos de trabajo**. La Cláusula 5 solamente se aplica cuando se han suscrito sucesivos contratos de duración determinada o cuando un único contrato se ha prorrogado.
No se aplica cuando: se trate del primer o único contrato no prorrogado o los empleadores son distintos, cuando se suscriben sucesivos contratos laborales con diferentes Administraciones públicas.
 - ✓ **Abuso en la temporalidad**. La relación laboral debe haber sido «inusual o anormalmente larga» con posterioridad al 10 de julio de 2001, fecha límite de incorporación de la Directiva 1999/70. Añade que se trata de un concepto jurídico **indeterminado**, que deberá ponderar las circunstancias de **cada caso concreto**, asumiendo que en los contratos de interinidad por vacante durante el proceso de selección para la cobertura definitiva de la plaza se aplicaría el de tres años, salvo que concurran circunstancias extraordinarias acreditadas por la Administración que justifiquen la superación de ese plazo.

Por lo tanto, si no ha existido sucesión de contratos y abuso en la temporalidad, no se aplica el Acuerdo Marco, de modo que la única consecuencia a la extinción de esa relación laboral, será la indemnización de 20 días por año de servicio con un límite de doce mensualidades, por analogía con la indemnización prevista para la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas.

El TS precisa también que se excluyen del ámbito de la Directiva 1999/70 las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje y los contratos en programas específicos de formación, inserción y reconversión profesional.

SEGUNDO: La conversión de esos contratos temporales en fijos cuando el acceso al empleo público no se ha regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad sería contraria a nuestro ordenamiento (contra legem).

- La figura del «Indefinido no Fijo» para combatir el abuso en la temporalidad no puede considerarse una medida suficiente para sancionar el abuso, pero la respuesta no puede ser la fijeza automática de la persona trabajadora. La respuesta no puede ser, con carácter general, hacer fijo al empleado público.

Hacer fijo a alguien sin haber superado un proceso selectivo, vulneraría principios constitucionales esenciales propios del empleo público, esto es, igualdad, mérito y capacidad y añade, además, que, desde la perspectiva del Derecho de la Unión Europea, una solución de esta naturaleza podría comprometer el principio de libre circulación de trabajadores.

- **No obstante, la sentencia introduce una excepción expresa.** El TS señala que sí puede declararse fija la relación laboral cuando concorra una circunstancia concreta: que la persona afectada haya participado en una prueba selectiva para la contratación de personal fijo, la haya superado, pero no haya obtenido plaza porque el número de aspirantes que acreditó su capacitación era superior al de plazas ofertadas; y que, posteriormente, esa persona haya suscrito contratos de duración determinada en cuyo desarrollo se haya producido un abuso en la temporalidad.

En ese escenario, añade la Sala, la conversión del contrato temporal en una relación laboral fija no resulta *contra legem* (contraria a la Ley). La razón que ofrece la sentencia es que el trabajador ya ha participado en una prueba de acceso al empleo público fijo conforme a los requisitos de igualdad, mérito y capacidad, y que la ulterior vulneración de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada evidencia una necesidad estructural de trabajadores, lo que obliga a dicha conversión.

La doctrina se aplica al caso concreto resuelto por el Pleno de la Sala Social. Según la información difundida, la actora había superado ese proceso selectivo para la contratación de personal fijo, aunque no obtuvo plaza por ser mayor el número de aspirantes capacitados que el de plazas convocadas. Después suscribió contratos de duración determinada y, con posterioridad, se produjo un abuso en la temporalidad.

A partir de esos hechos, el Tribunal Supremo concluye que su relación laboral debe ser declarada fija. La decisión se apoya precisamente en la excepción que la propia sentencia perfila: la previa superación de una prueba selectiva ajustada a los principios de igualdad, mérito y capacidad, unida a la existencia posterior de abuso en la contratación temporal.

- El TS matiza que esta excepción no resulta aplicable cuando el acceso se ha producido a través de **convocatorias de empleo de carácter temporal**.

TERCERO: La indemnización para prevenir y reparar el abuso en la temporalidad.

Con carácter general, la **respuesta** para prevenir y sancionar el abuso en la contratación temporal es la **indemnización por abuso, de carácter reparador y disuasorio, distinta, pero compatible, con la indemnización por finalización de la relación contractual, complementada con la eventual sanción administrativa impuesta por la autoridad laboral competente.**

Es decir, cuando no se puede reconocer la fijeza, el TS apuesta por otra solución, la indemnización completa, proporcionada y disuasoria, lo cual es muy relevante porque no basta una indemnización simbólica, debe compensar todo el perjuicio sufrido, incluyendo daños materiales y daños morales, teniendo en cuenta, entre otros, la duración del abuso, el tipo de funciones y la situación de precariedad.

El TS apunta para cuantificar esta indemnización, adoptar como referencia orientadora los parámetros de la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), conforme a una doctrina constitucional y jurisprudencial ya consolidada en materia de vulneración de derechos fundamentales, rechazando expresamente extrapolar las fórmulas de las indemnizaciones extintivas.

A partir del 31 de diciembre de 2021, el art. 40.1.c).bis LISOS fija la sanción por infracción grave en materia de contratos temporales entre **1.000 y 10.000 euros**. Esta cifra opera como indemnización presuntiva mínima, sin perjuicio de que el trabajador, acredite un perjuicio superior —incluyendo daños morales y materiales—, en cuyo caso la indemnización debe reparar el daño en su totalidad.

Y, además, la indemnización por abuso es distinta, pero compatible, con la indemnización por finalización de la relación contractual.

Además de la indemnización por el abuso, hay que contemplar una sanción.

El TS apunta a que las consecuencias del abuso en la temporalidad **deberían** articularse mediante la exigencia de responsabilidad individual del personal de la Administración pública, evitando que recaigan sobre el erario público. La sanción se imputaría al responsable individual del abuso, correspondiendo al legislador aprobar las reformas necesarias para la efectividad de esta responsabilidad y a las autoridades competentes garantizar la efectividad de las normas jurídicas que exigen dicha responsabilidad.

Para a continuación señalar que: “En la situación actual, el intérprete supremo del Derecho de la Unión Europea ha negado que sea una medida proporcionada, eficaz y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las disposiciones adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco”.

Asimismo plantea remitir testimonio de la sentencia a la **Inspección de Trabajo** para que inicie un procedimiento sancionador contra la Administración pública que ha vulnerado la normativa laboral.

CUARTO: Procesos en curso.

- El TS avanza cuáles pueden ser las respuestas en los recursos en curso:
Si se demanda la fijeza y no hay abuso, se aplica la jurisprudencia anterior a la STJUE Obadal; y si hay abuso, el trabajador tiene derecho a solicitar una indemnización, independiente de la que proceda cuando se extinga el contrato. Si se litiga contra un despido, se indemnizará el mismo en función de la causa de la extinción y, **adicionalmente**, el trabajador tendrá derecho a una indemnización reparadora del abuso. Igualmente, se remitirá la sentencia a la Inspección de Trabajo.
- El TS aclara que, en caso de no haberse celebrado todavía el acto de juicio oral, cabe ampliar la demanda y reclamar la indemnización por abuso, lo que no es posible en el trámite de los recursos extraordinarios de suplicación y casación. Tampoco es posible que pueda suscitarla de oficio el órgano judicial que conoce del recurso, por lo que solo cabe la opción de salvar el derecho del trabajador a reclamar la indemnización de manera independiente.

En definitiva, la sentencia del Tribunal Supremo abre un escenario completamente nuevo en materia de temporalidad en el empleo público. Aunque todavía quedan numerosas cuestiones pendientes de concreción y desarrollo jurisprudencial —como el alcance exacto de las indemnizaciones, los plazos de prescripción, la situación de quienes ya son indefinidos no fijos o la posible exigencia de responsabilidades a las Administraciones—, lo cierto es que el marco jurídico ha cambiado de forma significativa.

A partir de ahora, la litigiosidad en esta materia previsiblemente aumentará de manera importante. Por un lado, muchos trabajadores temporales que no hayan superado procesos selectivos, optarán por reclamar indemnizaciones derivadas del abuso de temporalidad sufrido. Por otro, aquellos empleados públicos que sí superaron procesos selectivos para plazas fijas, pero quedaron sin plaza y posteriormente permanecieron durante años en situación de temporalidad abusiva, podrían incluso reclamar el reconocimiento de una relación fija. Además, el propio TS reconoce que el sistema actual necesita intervención del legislador.

Nos encontramos, por tanto, ante una etapa de enorme trascendencia jurídica y laboral para miles de empleados públicos, en la que serán los tribunales quienes, progresivamente, vayan delimitando el verdadero alcance de esta nueva doctrina.

1



PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DEL ACUERDO MIXTO



1



NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE DIPUTACIÓN Y TODOS LOS SINDICATOS

Proceso de negociación del texto del acuerdo mixto con todas las organizaciones sindicales.



Este proceso de negociación finalizó con la firma del acuerdo:
26/03/26

2



APROBACIÓN POR EL PLENO

El acuerdo mixto se somete a aprobación por el Pleno de la Diputación.



Pleno:
08/04/26

3



APERTURA DEL PERIODO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA

Publicación del acuerdo y apertura del plazo para que los interesados puedan formular alegaciones.



Periodo de exposición pública:
09/04/26 al 22/05/26
ambos inclusive

¿SE PRESENTAN ALEGACIONES?

SÍ, SE PRESENTAN ALEGACIONES



4A



RESOLUCIÓN DE ALEGACIONES EN MESA DE NEGOCIACIÓN

Análisis y resolución de las alegaciones presentadas durante el periodo de exposición pública.

Mesa de Negociación:
26/05/26

5A



APROBACIÓN DEFINITIVA POR EL PLENO

El acuerdo, con las alegaciones resueltas, se somete nuevamente a aprobación por el Pleno.

Pleno:
03/06/26

6A



ENVÍO AL REGISTRO RECCON (REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS)

Remisión del acuerdo aprobado al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos.



Fecha por determinar

7A



PUBLICACIÓN EN EL BOP

Publicación del acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.



Fecha por determinar

NO, NO SE PRESENTAN ALEGACIONES

4B



NO HAY ALEGACIONES

Finaliza el periodo de exposición pública sin que se hayan presentado alegaciones.

5B



ENVÍO AL REGISTRO RECCON (REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS)

Remisión del acuerdo aprobado al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos.

6B



PUBLICACIÓN EN EL BOP

Publicación del acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.



Fecha por determinar



VUELTA A EMPEZAR

Una vez publicado en el BOP, el procedimiento se considera finalizado. Cualquier modificación futura del acuerdo mixto deberá iniciar nuevamente el procedimiento desde el paso 1: negociación colectiva.



NOTA IMPORTANTE

- Las fechas indicadas corresponden al procedimiento actual hasta el 27/05/26.
- Las fechas de los pasos posteriores serán determinadas en su momento.



Fechas cumplidas



Fechas por determinar

INFORMACIÓN

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

26 de mayo de 2026

Estimados/as compañeros y compañeras, os informamos que ayer día 26 de mayo, se celebró la Mesa General de Negociación, en la cual, se trataron los asuntos que a continuación se relacionan.

1.- Aprobación del acta de la sesión anterior.-

Se ha aprobado el acta correspondiente a la sesión celebrada el día 28 de abril de 2026, la cual pondremos a vuestra disposición cuando esté firmada por todos los asistentes, como siempre hacemos.

2.- Resolución de las alegaciones presentadas en periodo de exposición pública al Acuerdo Mixto.

El periodo de exposición pública permaneció abierto del **09/04/26 al 22/05/26.**

Según consta en el **informe emitido por Recursos Humanos y** por el orden en el que aparecen:

- **Alegación primera:** Ha sido aceptada parcialmente la petición formulada y, en consecuencia, se elimina la Disposición Transitoria Tercera ([pincha aquí para leer la Disposición que se elimina](#)) del texto definitivo del Acuerdo Mixto.
Por tanto, el sentido de la resolución resulta **desfavorable** respecto a alegaciones presentadas por los compañeros y compañeras.
- **Alegación segunda:** Se **desestima** la petición presentada. No supone ninguna modificación al Acuerdo Mixto.
- **Las “alegaciones” presentadas por CSIF han sido calificadas como “extemporáneas”, es decir, fuera de plazo.** Reconoce el informe de Recursos Humanos que las alegaciones han sido presentadas fuera del plazo de exposición públicas, el día 08/04/26.



Desde CSIF queremos aclarar, una vez más, que nosotros no hemos presentado alegaciones **durante el periodo de exposición pública, es decir, del 09/04/26 al 22/05/26**, ya que el día que registramos las alegaciones (presentadas en Mesa de Negociación del 16/03/26) fue el 08/04/26, es decir, **1 día antes de que se abriera el plazo de inicio del periodo de exposición pública**.

Sobra explicar que no nos hemos equivocado de plazo, ni hemos presentado fuera del plazo, ni hemos cometido errores, ya que nuestra pretensión no fue nunca presentar alegaciones en el periodo de exposición pública, ya que disponemos, como Sindicato, del instrumento de la Negociación Colectiva.

No obstante, hemos solicitado a la Secretaría General de la Diputación la emisión de un certificado acreditativo donde conste expresamente que nuestra organización **no presentó alegaciones durante el periodo de exposición pública. ([pincha aquí para ver la petición del Certificado](#))**.

Por tanto, cada cual podrá extraer sus propias conclusiones respecto a la calificación de “extemporáneas” utilizada en el informe de Recursos Humanos.

3.- Corrección de errores materiales advertidos en el texto del Acuerdo Mixto.

Se subsanan los errores materiales advertidos conforme se detallan en el Anexo I, todo ello ajustándose al ordenamiento jurídico aplicable.

4.- Otras cuestiones tratadas en la Mesa.

- Sigüientes trámites en la aprobación del Acuerdo Mixto, con la previsión de que en el **mes de julio, pueda entrar en vigor definitivamente el Acuerdo Mixto**.
- Asimismo, se puso sobre la mesa la previsión de retomar, a partir de **septiembre**, la negociación de materias pendientes de gran importancia para todos los compañeros y compañeras, entre ellas: • **Valoración de Puestos de Trabajo • Teletrabajo • Carrera Profesional**.

**Os recordamos que CSIF es un sindicato independiente no sujeto a presiones políticas,
¡Seguimos luchando por vuestros derechos!**

RESUMEN DE CÓMO QUEDA EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES TRAS EL NUEVO ACUERDO MIXTO.-

Estimados/as compañeros y compañeras:

Es “*de bien nacido/a ser agradecido/a*”, y en este caso tenemos que agradecer tanto al **Equipo de Gobierno de la Diputación, como a su servicio de Recursos Humanos**, facilitarnos la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, conforme al nuevo Acuerdo Mixto de Condiciones de trabajo, (ya que la implantación de las nuevas medidas para el disfrute de las vacaciones, requiere de un gran esfuerzo extra por su parte); aún sabiendo que su entrada en vigor va a demorarse, debido a las alegaciones que se han presentado por parte de personas interesadas.

A continuación os informamos de cómo queda la licencia de vacaciones, incluidas **las novedades recogidas en el artículo 81 del nuevo Acuerdo Mixto sobre vacaciones** y que actualmente se encuentra en fase de exposición pública:

✚ **VACACIONES ANUALES.-**

- 22 días hábiles de vacaciones al año, o la parte proporcional correspondiente.
- Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural y, como máximo, **hasta el 31 de enero del año siguiente.**

✚ **DÍAS ADICIONALES POR ANTIGÜEDAD.-**

Se reconocen días adicionales de vacaciones por servicios prestados en cualquier Administración Pública:

- 15 años: 1 día adicional.
- 20 años: 2 días adicionales.
- 25 años: 3 días adicionales.
- 30 años: 4 días adicionales.

✚ **MÁS FLEXIBILIDAD EN EL DISFRUTE.-**

- ☒ Se elimina la limitación existente hasta ahora en la forma de disfrutar las vacaciones.

Ya **no será obligatorio** disfrutar las vacaciones:

- en **periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.**
- ni **de forma continuada.**

- ☒ Con la nueva regulación, **las vacaciones podrán disfrutarse también por días sueltos**, permitiendo una mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades personales, familiares y organizativas del personal.

✂ **PLANIFICACIÓN DE VACACIONES.-**

- Cada Servicio deberá organizar y comunicar la planificación anual **antes del 31 de marzo.**
- Se tendrán en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio.

✂ **COINCIDENCIA DE SOLICITUDES.-**

Cuando varias personas soliciten el mismo periodo y no sea posible concederlo:

- tendrá preferencia quien tenga mayor antigüedad en la Diputación.
- en años sucesivos se aplicará criterio rotatorio.

✂ **PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.-**

El personal con condición acreditada de víctima de violencia de género tendrá preferencia en la elección del turno de vacaciones.

✂ **MODIFICACIÓN O INTERRUPCIÓN DE VACACIONES.-**

- Una vez autorizadas, las vacaciones no podrán modificarse salvo causa justificada o necesidad del servicio debidamente motivada.
- Solo podrán interrumpirse por necesidades ineludibles e inaplazables.
- **La interrupción no podrá superar 2 días naturales** y el tiempo interrumpido será compensado posteriormente.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una situación incapacidad temporal, se elimina la obligatoriedad de que el disfrute de este período tenga que tener lugar inmediatamente después de la finalización de la misma.

Os recordamos que CSIF es un sindicato independiente no sujeto a presiones políticas, ¡Seguimos luchando por vuestros derechos!

APROBACIÓN DE LAS BASES GENERALES PARA PROVISIÓN DE PUESTOS POR CONCURSO ESPECÍFICO

SE HAN APROBADO LAS BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LAS CONVOCATORIAS PARA PROVEER CON CARÁCTER DEFINITIVO MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO DE **CONCURSO ESPECÍFICO**, LOS **PUESTOS** DE TRABAJOS **VACANTES** EN LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA ASÍ ESTABLECIDOS EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

- **¿Qué se acaba de aprobar?**

Las bases generales para cubrir **puestos vacantes** mediante **concurso específico** (no es concurso general) en la DPH. [\(PINCHA AQUÍ PARA VER LAS BASES\)](#)

- **¿Cual es el objeto de las Bases Generales?**

Regular la Convocatoria Específica para proveer, con carácter **definitivo** mediante el procedimiento de **Concurso Específico**, tanto para el personal **Funcionario** de Carrera como para el personal **Laboral Fijo** de la DPH, como para el **personal de cualquier Administración Pública**, en su caso, los puestos de trabajo vacantes en la DPH e incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo con dicho sistema de provisión.

- **¿Qué es un concurso específico?**

Un sistema de provisión de puestos de trabajo vacantes (no plazas) donde, además de los méritos generales, se valoran méritos **concretos** relacionados con el puesto.

De conformidad con el **artículo 127** de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía, **cuando por la naturaleza de los puestos a cubrir** así esté establecido en la relación de puestos de trabajo, será aplicable el sistema de concurso específico, que constará de dos fases, una general y otra específica.

La fase general consistirá en la valoración de los méritos establecidos para los concursos generales.

La fase específica consistirá en la valoración de capacidades y aptitudes relacionadas con las funciones encomendadas al puesto a cubrir.

- **¿En qué se diferencia del concurso general?**

El concurso específico permite una valoración más **subjetiva**, discrecional y detallada del puesto y de la persona aspirante.

- **¿qué se cubre?**

Los puestos de trabajo **vacantes** en la DPH e **incluidos** en la RPT **con dicho sistema de provisión**, es decir, en la RPT tiene que aparecer que dichos puestos, cuando estén vacantes, se cubrirán por dicho sistema de concurso específico.

- ¿Existen actualmente puestos vacantes en la RPT que se puedan cubrir por este sistema de concursos específico?

Evidentemente sí. A modo de ejemplo, en la última modificación de la RPT estos han sido los puestos modificados que han pasado de Concurso General a Concurso específico. En la **clave FP** (forma de provisión: C.Esp. significa Concurso Específico. Podéis consultar la RPT en el Portal de Transparencia: (INDICADOR B7-32)

<https://sede.diphuelva.es/opencms/system/modules/gsedeelements/contenido/Transparencia.jsp>

Orgánica:11100 ARQUITECTURA Y URBANISMO

IDPuesto	JN	Descripción	Subg.	CD	C.E	H. Flex	P. Jornada	Q.M.	FP	RL	CE
402100001	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402100202	JN3	APAREJADOR/ ARQUITECTO TÉCNICO	A2	25	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36
402100300	JN3	INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL	A2	25	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36
402101200	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402101201	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402101202	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402101203	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402101204	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402101205	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402101207	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402101208	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402101209	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56
402101210	JN4	ARQUITECTO/A	A1	29	342	Sí			C. Esp.	F	18.480,56

IDPuesto	JN	Descripción	Subg.	CD	C.E	H. Flex	P. Jornada	Q.M.	FP	RL	CE
402101300	JN3	APAREJADOR/ ARQUITECTO TÉCNICO	A2	25	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36
402101301	JN3	APAREJADOR/ ARQUITECTO TÉCNICO	A2	25	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36
402101305	JN3	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	A2	25	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36
402101306	JN3	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A (SEGURIDAD Y SALUD)	A2	25	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36
402101307	JN3	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	A2	25	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36
402102401	JN2	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A SUPERIOR EN CIENCIAS AMBIENTALES	A1	27	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36
404100901	JN2	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A SUPERIOR DE EDIFICACIONES Y OBRAS	A1	27	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36
651101702	JN2	INGENIERO/A INDUSTRIAL	A1	27	277	Sí			C. Esp.	F	15.641,36

- ¿Quién puede participar?
Esto lo podéis consultar en la Base tercera.
- ¿Qué significa que el puesto se cubra “con carácter definitivo”?
Que quien obtenga el puesto se quedará en él de forma estable, salvo futuros cambios o movilidad.

**Os recordamos que CSIF es un sindicato independiente no sujeto a presiones políticas,
¡Seguimos luchando por vuestros derechos!**

INFORMACIÓN

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Estimados/as compañeros y compañeras, os informamos que el pasado **14 de mayo** se celebró sesión del **Comité de Seguridad y Salud de la Diputación Provincial de Huelva**, en la que se trataron diversos asuntos relacionados con la **prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de la plantilla**.

Durante la sesión se trasladó **la necesidad de impulsar y agilizar distintas actuaciones pendientes en materia de prevención de riesgos laborales**, considerándose esta reunión como un inicio para continuar avanzando en mejoras necesarias en seguridad y salud laboral para el conjunto de la plantilla.

Entre los acuerdos y conclusiones alcanzadas destacan las siguientes:

1. Quedó aprobado el **Reglamento Interno** de Constitución y Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la Diputación Provincial de Huelva.
2. Asimismo, se aprobó el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** de la Diputación Provincial de Huelva. La documentación del punto 1 y 2 (**Reglamento y Plan de Prevención de Riesgos Laborales** os la haremos llegar una vez estén los textos definitivamente aprobados).
3. Se informó sobre la programación anual prevista por el Servicio de Prevención para el año 2026. (**[PINCHA AQUÍ PARA VER LA PROGRAMACIÓN ANUAL DE PREVENCIÓN 2026](#)**).
4. En relación con la periodicidad de revisión de las evaluaciones de riesgos laborales, se acuerda que, con carácter general, las revisiones se realizarán cada 2 años, sin perjuicio de aquellas actuaciones extraordinarias que deban llevarse a cabo por cambios en las condiciones de trabajo, incidencias o cualquier otra circunstancia que así lo requiera.
5. **En materia formativa**, se acuerda impartir formación a todo el personal sobre actuación ante incendios, primeros auxilios y utilización del desfibrilador a la mayor brevedad posible.
6. Respecto a las actividades de reciclaje formativo en prevención de riesgos laborales, en principio se acuerda establecer una periodicidad anual.
7. También se abordó la mejora de la entrega de información preventiva y comunicaciones de PRL al conjunto de unidades y servicios, así como el procedimiento para hacerla efectiva.
8. Finalmente, se trató la designación de Recursos Preventivos en las distintas Unidades de la Diputación, acordándose proceder próximamente al nombramiento de dichos recursos preventivos en los diferentes servicios y unidades.

COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

Asimismo, os informamos de la celebración de la Comisión Paritaria de Formación el pasado **15 de mayo**, en la que se abordó como único punto del orden del día la **reformulación del Plan Agrupado de Formación 2026**.

Dicha reformulación ha consistido en la adaptación de parte de la oferta formativa inicialmente prevista, como consecuencia del ajuste económico derivado de la subvención concedida, ya que frente a los **186.900 euros solicitados** finalmente **se han concedido 175.598,46 euros**.

Os recordamos que CSIF es un sindicato independiente no sujeto a presiones políticas, ¡Seguimos luchando por vuestros derechos!