Asunto : informe sobre borrador de Convenio Colectivo
Solicitante : Ayuntamiento de XXXXXXXXXXXX
Expte. : 113/23 GEX 21960/2023

Visto el oficio remitido por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XXXXXXXXXXX, en el que solicita informe sobre sobre borrador de Convenio Colectivo, así como la resolución de la Presidencia que la autoriza, por el funcionario adscrito al Servicio Asistencia Jurídica y Consultoría Técnica que suscribe se emite el siguiente:

INFORME:

ANTECEDENTES:

En la solicitud de informe jurídico se plantea lo siguiente:

1. Los trabajadores no son retribuidos en concepto de antigüedad en su nómina desde su inicio, en la relación laboral que mantiene con esta entidad y hasta el día de la fecha.
2. La nómina del personal laboral indefinido se compone de dos conceptos “sueldo y complemento” este supone un 50% del sueldo, por lo que la paga extra de Junio y Diciembre no alberga la totalidad del salario.
3. El Ayuntamiento junto con la mesa de negociación pretende poner en marcha la aprobación del convenio colectivo de trabajadores del cual se adjunta copia.

Por todo lo expuesto, se solicita asistencia técnica en cuanto a que se nos indique los trámites a seguir para la regulación de las situaciones expuestas, así como la revisión del borrador del convenio a fin de que los trabajadores perciban la retribuciones por antigüedad y paga extra según se establezca en la legislación vigente.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

1. Normativa aplicable:

1. 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, en adelante Ett.
2. 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, en adelante TREBEP.
3. Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023

pie_firma_corto_dipu_01

4. Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018

2. Consideraciones jurídicas:

2.1 Sobre retribución por antigüedad:

El artículo 27 TREBEP dispone que «Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo». Por tanto, habrá que estar a la normativa laboral, fundamentalmente el Estatuto de los Trabajadores. Así, el artículo 25 del Ett dispone que el trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual, y según el art. 26.3, mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender (…) en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador.

La antigüedad es por tanto un complemento salarial personal que se regula a través del Convenio Colectivo y, en su defecto, en el contrato individual, como así ha señalado, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 2005, en donde se afirma

> *«(...) la modificación introducida en el art. 25 Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo , supone que a partir de la misma, el Estatuto de los Trabajadores ya no reconoce "ab initio" el derecho a la promoción económica a todos los trabajadores, sino que delega en el convenio colectivo y en el contrato individual la facultad de reconocer el derecho y determinar su horizonte. De esta manera, el convenio colectivo adquiere el carácter de fuente principal y de primer grado para el reconocimiento del derecho de promoción económica y de sus condiciones, sin perjuicio de lo que se pueda acordar en la relación individual de trabajo (...). Por tanto será la norma convencional aplicable la que determine si existe el complemento de antigüedad, en qué precisos términos se reconoce y en qué cuantía».*

Por tanto, resulta factible el establecimiento vía Convenio Colectivo de un complemento personal por antigüedad a trabajadores que hasta la aprobación de dicho convenio no percibían cantidad alguna por dicho concepto. Ahora bien, este nuevo complemento supone una mejora retributiva que computa en el cálculo de la masa salarial a efectos de lo dispuesto en la Ley de Presupuestos sobre el incremento de retribuciones, como tendremos ocasión de analizar después a propósito de las limitaciones de la negociación colectiva en el sector público.

2.2 Sobre Gratificaciones extraordinarias:

De acuerdo con el art. 31 Ett, el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023

representantes legales de los trabajadores y añade que igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones, aunque podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Al igual que el complemento por antigüedad, el Ett remite a la fuente del convenio colectivo la regulación de las gratificaciones extraordinarias, y como decíamos antes sobre la antigüedad se ha de tener en cuenta que este concepto también computa en el cálculo de la masa salarial a efectos de lo dispuesto en la Ley de Presupuestos vigente sobre el incremento de retribuciones del personal del sector público.

2.3 Sobre el borrador del Convenio Colectivo:

El convenio colectivo es la expresión formal del acuerdo alcanzado en la negociación colectiva desarrollada por los representantes de los trabajadores y empresarios, en virtud de su autonomía colectiva, para regular las condiciones de trabajo y, en general, las relaciones de los trabajadores y de los empresarios. Su naturaleza jurídica es compleja, perteneciendo a una clase de normas que técnicamente pueden llamarse normas paccionadas. El convenio colectivo es fuente de Derecho en sentido jurídico-positivo; ostenta una auténtica fuerza normativa frente a sus sujetos destinatarios.

Por su ubicación sistemática en la Constitución, el derecho a la negociación colectiva no es un derecho fundamental de máximo rango constitucional. Pero es un derecho que vincula a todos los poderes públicos en los términos del art. 53.1 CE y de las normas internacionales reenviadas por el art. 10.2 CE. La negociación colectiva y el convenio colectivo gozan de una garantía constitucional ex art. 37.1 CE: la Constitución garantiza el derecho de las partes sociales a negociar colectivamente sin injerencias externas del poder público, el cual debe respetar el espacio vital que le es propio a la autonomía colectiva. La titularidad del derecho en el sistema constitucional es deliberadamente amplia, porque se atribuye a «los representantes de trabajadores y empresarios», sin limitarlo a los sindicatos. Por otra parte, la negociación colectiva forma parte necesariamente del contenido esencial de la libertad sindical, por lo que el TC ha extendido la protección de la libertad sindical a la facultad de negociar de los representantes de los trabajadores y empresarios (SSTC 29/12/82; 28/1/83; 15/5/83; 27/6/84). El mandato constitucional ha sido cumplido con la Ley reguladora del Estatuto de los Trabajadores, cuyo Título III lleva por rúbrica, «De la negociación y de los convenios colectivos», donde se regula una manifestación cualificada: el convenio colectivo de eficacia normativa general.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023

El art. 32 TREBEP establece que la negociación colectiva de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo IV del EBEP que expresamente les son de aplicación. Por lo tanto, el personal laboral de las Administraciones Públicas se regirá por la normativa reguladora de la negociación colectiva de los trabajadores regulada en los arts. 82 a 92 del ET, salvo algunos aspectos concretos que son modalizados por el propio EBEP en atención al ámbito público en el que se desarrolla esta negociación colectiva

Conforme al art. 82.1 ET, «los convenios colectivos, como resultado de la negociación colectiva desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva». Esa definición descriptiva debe completarse con la referencia al objeto (regulación de las condiciones de trabajo y de productividad, y asimismo las relaciones entre los empresarios y los trabajadores, arts. 82.2 y 85.1 ET), a la forma (expresión formal escrita, art. 90.1 ET) y a la eficacia (eficacia normativa personal generalizada, art. 82.3 ET).

Los convenios colectivos regulados en el ET son convenios de «eficacia general» (también llamados «estatutarios», o «erga omnes»), que despliegan su fuerza jurídica de obligar en todos los trabajadores y empresarios comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia (art. 82.3 ET). Éstos serán pues los sujetos obligados por el convenio colectivo.

Sin perjuicio de ello, al delimitar el ámbito del convenio pueden realizarse ciertas exclusiones personales constitutivas. Es frecuente al respecto la exclusión de los altos cargos, que en el ámbito general del sector público puede, como establece el art. 13.4 EBEP, reunir la condición de personal laboral, estando sometido en ese caso a la relación laboral especial de alta dirección.

Los arts. 87 y 88 del ET establecen ciertas reglas de legitimación: para los convenios colectivos de empresa y de ámbito inferior se encuentran legitimados para negociar las condiciones de trabajo del personal laboral tanto la representación unitaria de los trabajadores (delegados de personal y comité de empresa) como las representaciones sindicales si las hubiere –siempre que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité–. Si bien ambas representaciones se encuentran legitimadas para ello, la intervención en la negociación colectiva «corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden», siempre y cuando se cumpla el presupuesto esencial de su legitimación: que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal (art. 87.1 del ET). Del párrafo segundo del art. 87.1 del ET se puede deducir que el legislador ha atribuido preferencia a las

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023

pie_firma_corto_dipu_01

secciones sindicales («cuando estas así lo acuerden») sobre la representación unitaria. Por lo que respecta a la parte empresarial, la legitimación para negociar en los convenios de empresa o ámbito inferior corresponde, de acuerdo con la previsión literal del apartado tercero del art. 87 del ET (letra a) al «propio empresario» (o al propio empleador público). En el ámbito de las Entidades Locales es competencia del Pleno la elección del o de los representantes de la Corporación en la Comisión Negociadora.

Conforme al art. 82 ET, mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad, así como la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. Más concretamente, se establece que «dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts.40, 41, 47 y 51 ET…» (art. 85.1 ET). En principio, hoy por hoy toda materia relativa a condiciones de trabajo puede ser objeto de negociación y acuerdo.

En una perspectiva más concreta, el convenio colectivo es fuente de regulación de materias de índole económica (esta referencia legal incluye no sólo el salario sino también percepciones extrasalariales; pudiendo incidir en cuestiones relativas a la gestión empresarial, v.gr., en procesos de reestructura de la empresa), laboral (v.gr., condiciones de empleo y trabajo, organización del trabajo, seguridad y salud en el trabajo), social o asistencial (v.gr., acción social en la empresa, previsión social complementaria a través de mejoras voluntarias, planes de pensiones) y de carácter sindical o colectivo (v.gr., derechos adicionales de las representaciones sindicales y unitarias; constitución de comité intercentros), y, general, puede ser fuente de determinación de todas aquellas materias que afecten (en sentido amplio) a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

En la regulación de estas materias debe quedar garantizado el principio de jerarquía normativa, de manera que el convenio debe operar en todo momento dentro del respeto a la normativa estatal (art. 85.1, en relación con el art. 3 ET). En el ámbito laboral existe un principio de subordinación jerárquica del convenio a la ley, debiéndose sujetar a los mínimos de derecho necesario por ella establecidos (art. 3.3 ET). La relación entre la normativa estatal y el convenio colectivo es de coordinación jerárquica, sin que el legislador ni la autonomía colectiva pueda pretender monopolio alguno sobre la regulación de las condiciones de trabajo.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023

Pese a esta amplia libertad de negociación que se establece en el ordenamiento laboral, la negociación colectiva para el personal laboral de las Administraciones Públicas se encuentra también con las limitaciones que impone el EBEP por la sujeción del derecho de negociación colectiva a los principios de legalidad y jerarquía normativa y, particularmente, al principio de cobertura presupuestaria. Además, también serán de aplicación los límites explícitos que se establecen en el art. 37.2 EBEP relativos a las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización; la regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas; la determinación de condiciones de trabajo del personal directivo; los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica, y la regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

A continuación, procedemos al examen de algunas de las materias que recoge el borrador:

Art. 7: Principio de igualdad:

La Disposición Adicional Séptima TREBEP establece:

> *1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*
>
> *2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
>
> *El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.*
>
> *(...)*

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023

Artículo 12, sobre trabajadores con discapacidad:

SE prevé en este precepto la reserva del 5 % de las plazas vacantes a incluir en el Oferta de empleo público a las personas con discapacidad. Este porcentaje deberá ajustarse a lo dispuesto en el art. 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, sobre la reserva de plazas en las ofertas de empleo público de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

Art. 23 sobre jornada de trabajo:

Sobre esta materia, la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 .

> *Jornada de trabajo en el Sector Público:*
> *Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.*
> *A estos efectos conforman el Sector Público:*
> *a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.*
> *(…)*
> *Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.*
> *De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.*
> *(...)*
> *Cuatro.* ***Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.***

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023

El Capítulo VII sobre régimen económico:

Han de tenerse en cuenta los siguientes preceptos:

Según el Artículo 27 TREBEP, las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto. Este precepto dispone que el incremento de la masa salarial del personal laboral deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos, **y no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal**.

La Ley de Presupuestos del Estado para 2023 establece en su art. 19 lo siguiente:

> *(...)*
> *Dos. 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público* ***no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento*** *respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.*
> *2. Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:*
> *a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.*
> *A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.*
> *b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.*
> *A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.*
> *(..)*
> *Cuatro. 1. La masa salarial del personal laboral,* ***que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo****, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el*

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023

conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Se exceptúan, en todo caso:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.

c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Con arreglo a estas disposiciones, la aplicación en 2023 de los conceptos retributivos previstos en el borrador del Convenio Colectivo debe ajustarse al límite de incremento de la masa salarial establecido en la actual Ley de Presupuestos.

Por otro lado, de acuerdo con el art. 26.3 del Ett, mediante la negociación colectiva se determina la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

En el borrador objeto de este informe se determina que el sueldo o salario base (art. 43) es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los trabajadores del Ayuntamiento de XXXXXXXXXXXX acogidos al presente Convenio, pero no se fija su cuantía, si bien dado que la clasificación profesional recogida en el art. 13 reproduce la prevista en el art. 76 TREBEP para los cuerpos y escalas de funcionarios, debería expresarse que los importes de sueldo serán los que se fijen cada año para tales grupos en la Ley estatal de Presupuestos.

Artículo 50, mejoras sociales:

En la misma norma presupuestaria para 2023 citada en el apartado anterior (art. 19.Dos.3), se establece que **los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022**, y define este concepto como beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)

Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 17-05-2023