



Excmo. Ayuntamiento  
de Alhama de Granada

## **ANUNCIO**

Con fecha **26 de abril de 2018**, el PLENO en sesión ordinaria, adoptó el siguiente acuerdo que a continuación se transcribe:

<<Área: Personal

Dpto: Retribuciones / Seguridad Social

Expte: 579/2018 (numeración de expte anterior 173/2017)

Asunto: Equiparación retributiva Personal Técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer con Personal Técnico de Gestión de la Plantilla Municipal

**APROBACIÓN URGENCIA.-** Previa declaración de urgencia que fue aprobada por unanimidad de los 12 miembros presentes de un total de 13 que integran la Corporación de derecho y, por tanto, aprobada la urgencia por mayoría absoluta, por cuanto el asunto denota prontitud en su sustanciación, al objeto de que las retribuciones del Personal Técnico del CMIM queden ajustas a la solicitud de subvención para el mantenimiento del Centro.

Aprobada la urgencia y la inclusión en el orden del día, el Pleno del Ayuntamiento pasó a debate y votación del siguiente asunto:

### **“MOCIÓN**

Por este Ayuntamiento en sesión plenaria de 26 de abril de 2007 fue aprobado el Acuerdo Marco de condiciones de trabajo y el Convenio Colectivo del Personal laboral al servicio de la Entidad local. En ejercicio de las funciones legales como representante legal del Excmo. Ayuntamiento de Alhama de Granada, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del Acuerdo Marco y Convenio Colectivo, los mismos fueron denunciados por la Alcaldía con fecha 12 de septiembre de 2011, para lo que se instó a la representación legal de este Excmo. Ayuntamiento y de su personal funcionario a la iniciación de nueva negociación colectiva, en atención igualmente a las cuestiones suscitadas respecto a la eficacia de los mismos derivada de su falta de publicación.

Desde este Ayuntamiento siguiendo dichas indicaciones, se han accionado los trámites correspondientes para la constitución de Mesa General de Negociación del Personal funcionario y laboral, habiéndose marcado como objetivos prioritarios, la negociación colectiva con vistas a formalizar acuerdos con la representación del personal y sindical, referentes a los siguientes instrumentos:

- Acuerdo de condiciones de trabajo del Personal Funcionario
- Convenio Colectivo del Personal laboral
- Relación de Puestos de Trabajo.

Durante los trabajos de elaboración de una propuesta de Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y Convenio colectivo del personal, se está partiendo de la equiparación de los conceptos retributivos de todo el personal municipal, tanto funcionario como laboral.

Sin perjuicio de los avances que correspondan y a lo que resulte de la evolución de la negociación colectiva, atendiendo a la legalidad vigente, el Ayuntamiento viene obligado, como principio general del derecho derivado del principio constitucional de igualdad



Excmo. Ayuntamiento  
de Alhama de Granada

recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, y como tiene su reflejo en el ámbito de la función pública y laboral, en los artículos 1.3.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 y artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna.

Las relaciones jurídicas de las empleadas y empleados públicos que están unidos a la Administración en virtud de un contrato laboral se regulan, además de por los preceptos del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley, del Estatuto Básico del Empleado Público que así lo dispongan, por la legislación aplicable en las normas de Derecho Laboral, conforme se establece en el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de Régimen Local.

En todos los puestos de trabajo al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Alhama de Granada, la estructura retributiva no admite distingo entre empleadas y empleados públicos municipales, ya se trate de personal funcionario o laboral. De esta forma, desde el Ayuntamiento viene determinándose que el sistema retributivo de los empleados y empleadas públicas municipales siga la estructura prevista para el personal funcionario, que establece una clasificación entre retribuciones básicas y retribuciones complementarias. Así lo determina la Ley básica local (Ley 7/1985, de 2 de abril) en su artículo 93 y viene desarrollado en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

Sin embargo, en lo que respecta a las retribuciones de personal del Centro Municipal de Información de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Alhama de Granada, viene determinado por un salario o sueldo, sin que conste la aplicación de complementos, como sí ocurre respecto del resto de puestos de trabajo de la Corporación. Por consiguiente, las dos trabajadoras adscritas al Centro de la Mujer ni perciben importes por complemento de destino ni complemento específico.

Ello supone una desigualdad en el sistema retributivo, a lo que se suma que desde la creación del servicio y la dotación de los correspondientes puestos de trabajo, las cuantías retributivas no vienen siendo objeto de actualización, o cuando menos, no en la misma medida que el resto de personal al servicio de la Corporación.

Al no percibir complemento de destino, no se ha valorado ni se valora la especialización, responsabilidad, competencia y mando y la complejidad inherente a los servicios, tareas y funciones de cada uno de estos dos puestos de trabajo (artículo 3 del RD 861/1986 y preceptos concordantes).

Al no percibir complemento específico, no se retribuyen las condiciones particulares de ambos puestos de trabajo, por lo que no se ha atendido ni se atiende a la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad o penosidad, entre otros extremos, de los mismos (artículo 4 del RD 861/1986 y preceptos concordantes).

Sin perjuicio de ello, el sueldo base debe alcanzar, como mínimo, el importe que corresponda anualmente en las Leyes Generales de Presupuestos del Estado, respecto del Grupo de Clasificación A, tanto respecto del Subgrupo A1 (Asesora Jurídica del CMIM), como del Subgrupo A2 (Técnica de Igualdad del CMIM).



Excmo. Ayuntamiento  
de Alhama de Granada

Debe expresarse, igualmente, que aun cuando se considere que ambos puestos de trabajo reciben parcialmente una financiación externa municipal para sufragar los costes de funcionamiento del Centro, ello no supone que exista impedimento o limitación normativa para una correcta valoración del puesto de trabajo, en pie de igualdad con el resto de puestos de trabajo del Ayuntamiento, y sin que exista limitación por parte de la Administración autonómica para tales retribuciones, sino que únicamente se limita a subvencionar o financiar un porcentaje de las mismas.

Respecto a la estructura del salario, el artículo 26.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que:

*"Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará 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".*

Procede, por tanto, efectuar una equiparación de las retribuciones entre el personal municipal que realice las mismas tareas, y cuya financiación corra a cargo íntegramente del Ayuntamiento, ya lo sea con carácter estructural en la Plantilla del Ayuntamiento, como respecto del personal de refuerzo derivado de contrataciones temporales, a lo que debe sumarse el Personal procedente de financiación compartida con otras subvenciones, en mejora de las condiciones laborales.

Con la presente medida no se establecen subidas retributivas, sino que se reajusta a la legalidad, toda vez que los nombramientos interinos y/o contrataciones temporales de personal financiadas por este Ayuntamiento con sus recursos propios y/o procedente de cofinanciación de subvenciones, en algunos casos no percibían los complementos retributivos correspondientes a los puestos de trabajo asignados a personal de igual valor en la misma categoría profesional.

De conformidad con lo anterior, se eleva al Pleno Municipal la siguiente **PROPUESTA DE ACUERDO**:

**PRIMERO:** Determinar la equiparación retributiva entre el Personal técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer con el Personal Técnico de Gestión de la Plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Alhama de Granada.

A los efectos de concretar dicha determinación general, se establecen las siguientes precisiones:

- Retribuciones del Puesto de Asesor/a Jurídico/a del Centro Municipal de Información a la Mujer.
  - o Sueldo: el correspondiente en los Presupuestos Generales al Subgrupo A1.
  - o Complementos de destino y específico: los correspondientes al puesto de Técnico de Gestión de Servicios de la Plantilla del Excmo. Ayuntamiento.
- Retribuciones del Puesto de Técnica/o de Igualdad del Centro Municipal



Excmo. Ayuntamiento  
de Alhama de Granada

de Información a la Mujer.

- o Sueldo: el correspondiente en los Presupuestos Generales al Subgrupo A2.
- o Complementos de destino y específico: los correspondientes al puesto de Técnico de Gestión de Servicios de la Plantilla del Excmo. Ayuntamiento.

**SEGUNDO:** Ordenar la habilitación de crédito correspondiente para materializar dicha equiparación retributiva, quedando supeditados los efectos a dicha habilitación.

**TERCERO:** Notifíquese el presente acuerdo al personal técnico afectado por la equiparación, a la representación del personal y sindical, con publicación de anuncio en el Tablón de Anuncios y página web municipal".

**DEBATE:** No se produce.

**VOTACIÓN Y ADOPCIÓN DE ACUERDO:**

Sometida a votación la moción, se obtuvo el siguiente resultado: doce de los trece miembros que integran el Pleno Municipal estuvieron presentes en el momento de emitir el voto, votando por unanimidad a favor de la propuesta, por lo que el Sr. Presidente declara aprobados en sus propios términos los acuerdos precedentes, al existir el quórum legalmente exigido.>>

El presente acto pone fin a la vía administrativa conforme al art. 52.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y contra el mismo podrá interponerse directamente RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO (arts. 25.1 de la Ley 29/1998 y 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente de Granada, en el plazo de dos meses (art. 46.1 de la Ley 29/1998) a contar a partir del día siguiente al del recibo de la presente notificación.

No obstante, de manera potestativa podrá, con carácter previo al recurso judicial indicado, interponerse RECURSO DE REPOSICION ante el mismo órgano que ha dictado el acto (art. 123.1 de la Ley 39/1985) en el plazo de un mes (art. 124.1 de la Ley 39/2015) a contar del día siguiente al del recibo de la presente notificación, en cuyo caso no se podrá interponer el recurso judicial contencioso-administrativo hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición (art. 132.2 de la Ley 39/2015), lo que se produce transcurrido un mes desde su interposición sin que se haya notificado su resolución (art. 124.2 de la Ley 39/2015).

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime pertinente.

Lo que se publica para general conocimiento a los efectos oportunos en Alhama de Granada a 24 de mayo de 2018.

EL ALCALDE,

Fdo. Jesús Ubiña Olmos

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE**