

## MOCIÓ PER A L'APLICACIÓ DE LES CORRECCIONS SALARIALS PER RAÓ DE GÈNERE

Durant l'exercici 2011 es concreten i delimiten desajustaments retributius en els llocs de treball feminitzats ubicats a les àrees amb més presència de dones, destacant Benestar Social i Salut com l'àrea municipal amb una presència de dones superior al 60% de la plantilla. Aquest fet ja s'havien constatat en diferents estudis fets a la plantilla de l'Ajuntament en etapes anteriors.

Paral·lelament s'estableix un cronograma d'actuacions per tal de donar una solució a la situació d'iniquitat salarial per raó de gènere.

A l'**Acord de Condicions laborals dels empleats/empleades públics de l'Ajuntament** (Conveni Col·lectiu 2014-2016), encara vigent, en l'article 40.2 *Correcció valoració dels llocs de treball feminitzats a les àrees amb més presència de dones*, diu:

***“Es considera que a l'exercici 2014-2016 s'iniciarà l'aplicació econòmica que es quantifica, com a mínim en el 0,20% anual de les retribucions corresponents a les places dotades al pressupost. Als següents exercicis d'aplicació es destinarà la mateixa quantitat que al 2014 o la quantitat equivalent al 0,20% de les retribucions anuals corresponents a les places dotades a l'exercici corresponent en el cas que aquesta sigui superior a la de 2014”.***

Per portar a terme aquesta correcció salarial es dota i es reserva en els pressupostos municipal 360.000 euros, corresponents al mínim pactat per conveni per assumir les correcció salarial per discriminació de gènere.

Paral·lelament durant els exercicis 2012, 2013, 2014 i 2015, s'elaboren informes de seguiment sobre la plantilla i retribucions.

Recollint definicions i pronunciaments d'institucions internacionals es defineix el concepte d'igualtat retributiva com a **igual retribució per un treball igual o un treball al que se li atribueix igual valor**. Des d'aquesta perspectiva, constitueixen treballs d'igual valor aquells que els correspon un conjunt equivalent de requeriments relatius a **capacitats** (titulació, coneixements, aptituds i iniciativa), **esforç** (físic, mental i emocional), **responsabilitat** (de comandament de persones, sobre la seguretat dels recursos materials i de la informació i sobre la seguretat i el benestar de les persones).

Durant l'exercici 2014 es constitueix un grup de treball integrat pels Serveis de Recursos Humans i d'Organització i Projectes de Millora, per l'Àrea de Benestar i Famílies, per la persona referent del Pla per a la Igualtat i per representants de les organitzacions sindicals.

Durant l'exercici 2015 el grup de treball elabora informes sobre la correcció de la valoració dels llocs de treball base desenvolupats pel personal dels subgrups A1/A2 .

A partir de l'interpretació d'aquests informes la corporació decideix :

1. Modificar el criteri de **discriminació salarial per raons de gènere** i utilitzar el criteri **iniquitat salarial** per excloure de l'aplicació a determinats col·lectius (A1 de Benestar Social i Salut i infermeres de Salut).

2.- Procedir a una aplicació parcial per col·lectius de les correccions salarials. Donat que el pressupost destinat fins al moment no arriba per a la regularització total de tot el col·lectiu afectat, decideix fer una aplicació selectiva per col·lectius. Un primer col·lectiu es regularitzaria de forma immediata una vegada signat l'acord. La resta de col·lectius es regularitzaran quan hi hagi els diners necessaris per tot el col·lectiu professional que queda pendent (com a mínim 4 anys).

Atès que el Reial Decret Llei 20/2011, de 30 de desembre, de Mesures Urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, imposa en el seu article 2, que durant l'any 2012 les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar cap increment respecte a les vigents a 31 de desembre de 2011 en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a l'antiguitat del mateix. Aquest article té caràcter bàsic i es dicta a l'empara dels articles 149. 13 i 156 de la Constitució.

No obstant això, com han fet les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat, s'estableix una excepció a aquesta prohibició d'increment retributiu: aquesta prohibició s'entendrà sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats al mateix. Els tribunals s'han pronunciat reiteradament sobre aquest article acceptant només les pujades produïdes d'una manera singularitzada i específica però no admetent pujades globals o generalitzades per a tots els empleats.

En el projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2016 es manté l'articulat.

- Per a la interpretació d'aquesta excepció resulta d'especial interès la sentència del Tribunal Suprem de 13 de novembre de 2008, que assenyalava que «caldrà distingir aquells augments que siguin generals i fruit de les negociacions sindicals corresponents i aquells altres que es deriven d'un ajust necessari a dret, doncs no pot negar-se-li a l'Administració que està subjecta a l'Ordenament Jurídic, posar fi a la situació de desajustament amb el mateix en què pogués trobar-se».
- La sentència d'instància, confirmada pel Suprem havia assenyalat que "l'adequació retributiva que constitueix l'excepció als límits d'increments es produeix bé per equiparació retributiva de determinats llocs a altres situats en la mateixa posició de l'esquema organitzatiu que venien dotats de retribucions majors, donada, entre d'altres, per la incorporació de funcions noves als llocs de treball. Conseqüentment, ens trobem davant una adequació retributiva de caràcter singular, que és precisament la figura per la qual la Llei habilita l'excepció".
- L'article 37 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) estableix que la determinació i aplicació de les retribucions complementàries és matèria que ha de ser sotmesa a la negociació col·lectiva, conforme a les competències de cada Administració i amb l'abast que legalment procedeixi en cada cas.

Atès que estem a punt de finalitzar l'aplicació del conveni col·lectiu 2014-2016 i encara no s'ha començat l'aplicació de les correccions salarials esmentades i es continuen buscant excuses emparant-se en interpretacions legals per a no fer l'aplicació de la correcció salarial.

Donat que d'aplicar-se les correccions segons els criteris de la corporació, es produirien greuges comparatius ja que de nou ens trobaríem amb col·lectius afectats per la discriminació salarial que no serien regularitzats (A1 de Benestar Social i Salut i infermeres de Salut).

Atès que el procediment d'aplicació provocaria disfuncions importants a la plantilla afectada ja que treballarien al mateix espai treballadors i treballadores amb la mateixa categoria i amb funcions similars, situats en nivells retributius diferents, traduint-se en sous diferents que es cobrarien durant almenys 4 anys.

Atès que de no aplicar la correcció salarial als col·lectius A1 es donaria la circumstància que els A2 podrien tenir els mateixos sous o superiors als A1 provocant-se de nou un greuge comparatiu i una discriminació salarial greu.

Els grups municipals de CIUTADANS, ICV-EUiA-PIRATES-E, PP, ERC, CiU i CUP-Poble Actiu proposen al Ple l'adopció dels següents acords:

**Primer.** Aprovar la correcció de la valoració de totes les places A1 i A2 de la Regidoria de govern de Benestar Social per tal de corregir les desigualtats retributives per raó de gènere detectades en concordança amb la definició que estableix la igualtat retributiva com a igual retribució per un treball igual o un treball al que se li atribueix igual valor.

**Segon.** Procedir de forma immediata, en un termini màxim de 2 mesos, a l'aplicació de les correccions salarials de forma lineal a totes les places A1 i A2 de la Regidoria de govern de Benestar Social.

**Tercer:** Garantir que en el proper conveni s'assumeixi pressupostàriament la finalització d'aquesta regularització salarial.

**Quart:** Traslladar aquests acords a les àrees municipals implicades, a la comissió per la igualtat i a les seccions sindicals amb representació en aquest Ajuntament.